

Johanna Närvi

Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus

Sukupuolistuneet työurat, perheellistyminen ja
vanhempien hoivaratkaisut

TUTKIMUS



TUTKIMUS 122

Johanna Närvi

Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus

**Sukupuolistuneet työurat,
perheellistyminen ja
vanhempien hoivaratkaisut**

VÄITÖSKIRJA

Esitetään Tampereen yliopiston yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikön johtokunnan suostumuksella julkisesti tarkastettavaksi Tampereen yliopiston Linna-rakennuksen luentosalissa K103, Kalevantie 5, perjantaina 14. helmikuuta 2014 klo 12.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos
ja
Tampereen yliopisto

Helsinki 2014



**TERVEYDEN JA
HYVINVOINNIN LAITOS**

© Kirjoittaja ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitos

Kannen kuva: Jorma Närvi

ISBN 978-952-302-103-7 (painettu)

ISSN 1798-0054 (painettu)

ISBN 978-952-302-104-4 (verkkojulkaisu)

ISSN 1798-0062 (verkkojulkaisu)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-104-4>

Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy
Tampere, 2014



Tutkimuksen ohjaajat

Professori Päivi Korvajärvi

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Yliopistotutkija Eriikka Oinonen

Tampereen yliopisto

Tutkijakollegium

Esitarkastajat

Professori Kimmo Jokinen

Jyväskylän yliopisto

Perhetutkimuskeskus

Professori Marjukka Ollilainen

Weber state university

Department of Sociology and Anthropology

UT, U.S.A.

Vastaväittäjä

Professori Kimmo Jokinen

Jyväskylän yliopisto

Perhetutkimuskeskus

Kiitokset

Väitöskirja on vihdoinkin tässä, ja on kiitosten aika. Tutkimusprosessini sai alkunsa jotakuinkin samoihin aikoihin kuin THL, jossa olen tehnyt tätä tutkimusta kokopäivätyönä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos on tarjonnut paitsi työsuhteen myös työyhteisön sekä ”oman huoneen” väitöskirjan tekemiseen. Lisäksi sain mahdollisuuden puolen vuoden opintovapaaseen väitöskirjan viimeistelyvaiheessa. Taloudellisesti väitöstutkimuksen teon ovat mahdollistaneet Suomen Akatemian Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus -tutkimusohjelmasta saatu projektitutkijan rahoitus sekä Tampereen yliopiston myöntämä kuuden kuukauden henkilökohtainen apuraha käsikirjoituksen viimeistelyyn. Kiitän näitä tahoja mahdollisuudesta keskittyä katkoitta tutkimukseni tekemiseen.

Kiitos mahdollisuudesta jatko-opintoihin kuuluu Tampereen yliopiston yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikölle, ja erityisesti väitöstyöni ohjaajille Päivi Korvajarvelle ja Eriikka Oinoselle. Päivi ja Eriikka ovat hienovaraisesti mutta intensiivisesti ohjanneet työtäni eteenpäin, harkitusti kyseenalaistaen mutta samalla luottaen valintoihini. Säännölliset matkat Tampereelle ovat rytmittäneet työni edistymistä, ja joka kerran olen junassa matkalla takaisin Helsinkiin tiennyt, mitä tehdä seuraavaksi. Kiitos siitä teille Päivi ja Eriikka!

Esitarkastajiani Marjukka Ollilaista ja Kimmo Jokista kiitän tutkimuksen loppusuoralla saaduista rohkaisevista kommentteista, jotka valoivat uskoa siihen, että käsikirjoitus on jo lähellä valmistumistaan.

Koko ajatusta väitöstutkimuksestani ei olisi kuitenkaan ollut ilman ”mentoreitani” Minna Salmea ja Johanna Lammi-Taskulaa. Molempien kanssa olen saanut tehdä työtä jo usean vuoden ajan, ensin tullessani STAKESiin Perhevapaatutkimuksen pariin, myöhemmin THL:ssä Suomen Akatemian rahoittamassa ja Minnan johtamassa tutkimushankkeessa *Työn epävarmuuden seuraukset työn ja perheen suhteille ja hyvinvoinnille (WINFAR)*, jonka osana tämän väitöskirjan tekoon tarjoutui mahdollisuus. Minna projektien johtajana ja sekä Minna että Johanna vuorollaan esimiehinäni ja toki työtovereina ovat ottaneet minut osaksi tutkijatiimiä, jossa saan tehdä mielekästä ja kiinnostavaa työtä. Erityisen lämmin kiitos teille tästä, samoin siitä, että olette turvanneet nuoren tutkijan uran alkutaipaleen. Sekä Johanna että Minna lukivat ja kommentoivat myös käsikirjoitustani, joskin se on vain pieni osa kaikesta siitä opista, jota olen tutkimusmatkan varrella päässyt kerryttämään.

Tutkimuksestani ei olisi tullut ainakaan juuri tällainen, jollen olisi saanut haastatella niitä äitejä ja isiä, jotka antoivat aikaansa ja kertoivat elämästään tutkimushaastattelussa. Kiitän paitsi heitä, myös kollegaani Johannaa kahden haastattelun toteuttamisesta, sekä Helka Kuusta ja Sanna Parrukoskea haastattelujen litteroinnista. THL:n julkaisuyksikön Sanna Koivumäkeä kiitän ystävällisestä ja kärsivällisestä avusta käsikirjoituksen julkaisuun liittyvissä yksityiskohdissa.

Tutkimustyön aikana olen saanut myös olla osa erilaisia tutkijayhteisöjä, joille kuuluu kiitos monista antoisista keskusteluista, joista toivottavasti jotakin on tarttunut myös tähän työhön. Merkittävin väitöstyöni kannalta on ollut edellä mainittu WINFAR-hanke, johon kuuluivat Minnan ja Johannan lisäksi myös Anna-Maija Lehto ja Hanna Sutela Tilastokeskuksesta sekä Jouko Nätti, Päivi Korvajärvi ja Minna Nikunen Tampereen yliopistosta. Yhteiset hankekokoukset tarjosivat etenkin tutkimuksen alkutaipaleella hienon tilaisuuden keskustella ja saada palautetta omasta tutkimuksen raakileesta työelämäntutkimuksen ja sukupuolentutkimuksen pitkäaikaisilta tuntijoilta.

THL:n POVA-yksikön kokouksissa käydyt sisällölliset keskustelut ovat avanneet ikkunan omaa tutkimusaiheittani laajempaan sosiaalipoliittisen tutkimuksen kenttään ja tutkimuksen merkitykseen yhteiskuntapolitiikalle. Päivi Korvajärven luotsaamassa Tampereen yliopiston naistutkimuksen tutkijaseminaarissa olen saanut työstäni uskomattoman rakentavaa, hyvässä hengessä esitettyä ja vilpittömän innostunutta akateemista kritiikkiä – olisinpa voinut olla useammin mukana! Kiitän yhteisesti kaikkia näihin keskusteluihin osallistuneita.

On aivan mahdollista, ettei minusta olisi tullut edes sosiologia tai sukupuolentutkijaa ilman ystävääni Aino Luotosta. Ainin kanssa olemme kulkeneet samansuuntaisia polkuja yliopistossa, tutkijan työssä, jatko-opinnoissa, ja myös muilla elämäntilanteilla. Kiitos tsemppauksesta, aina muinaisista tenttiinlukupiireistä ja kirjoitusrettiereistä siihen, että luit koko väitöskirjani käsikirjoituksen ja kommentoit huolella, kiinnostuksella ja kannustuksella. Ja kiitos myös niin sosiologisista kuin ei-sosiologisistakin keskusteluista, ja ystävydestä!

Väitöskirjan kokoisen urakan valmiiksi saattamista on auttanut tieteellisen, teknisen ja henkisen tuen ohella se, että toiset ovat joskus huolehtineet työn ulkopuolisten elämäntilanteiden sujuvuudesta. Vanhemmilleni Annalle ja Jormalle olen montakin kiitosta velkaa avusta arjessa, mutta myös siitä, että olette aina olleet tukena vaikka apua ei olisi tarvittukaan. Olette kannustaneet minua kaikessa, myös opinnoissa, niin kauan kuin muistan. Kiitos isälle myös kannen kuvasta sekä tietotekniisiin hätähuutoihin vastaamisesta. Myös appivanhempani Riitta ja Matti ansaitsevat kiitoksen hengessä mukana olemisesta ja arjen avusta.

Lopuksi puolisololleni Ramille mittaamattoman suuri kiitos väitöstutkimuksen suhteen kärsivällisyydestä ja ymmärryksestä sekä yhteisten velvollisuuksien usein yksipuolisesta hoitamisesta. Ja tietysti lisäksi siitä kaikesta yhteisestä, jonka avulla tämä tutkimuskin on pysynyt sopivissa mittasuhteissa! Rakkaalle Toukolleni osoitan sentiljoona kiitosta siitä, että olet vaatinut itsellesi huomiota mutta myös antanut sitä. On onni, että olette elämässäni!

Helsingissä 16. joulukuuta 2013

Johanna Närvi

Tiivistelmä

Johanna Närvi. Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus. Sukupuolistuneet työurat, perheellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Tutkimus 122. 242 sivua. Helsinki 2014.

ISBN 978-952-302-103-7 (painettu); ISBN 978-952-302-104-4 (verkkojulkaisu)

Tämän tutkimuksen kohteena on määräaikainen työ ja vanhemmuus pienten lasten äitien ja isien näkökulmasta. Suomessa syntyvyyden ylläpitäminen, äitien työllisyysasteen nostaminen sekä isien perhevapaiden käytön edistäminen ovat olleet poliittisia kestopäätöksiä. Määräaikaiset työsuhteet, jotka ovat yleisiä tyypillisessä perheenperustamisessa olevilla 25–34-vuotiailla naisilla, kuitenkin viivästyttävät lastenhankintaa. Äidin epävakaa työmarkkina-asema kytkeytyy myös perhevapaiden pituuteen sekä niiden jakamiseen vanhempien kesken. Lastenhoito ja perhevapaat jakautuvat yhä epätasaisesti äitien ja isien välillä. Äitien työllisyysaste sekä väestön syntyvyysaste ovat kuitenkin Suomessa Euroopan korkeimpia. Vaikka naisten työurien alku on usein epävakaa, työtilanne on vain yksi asia, jota naiset ja miehet pohivat tehdessään valintoja lapsen hankkimisesta, lapsen hoidon järjestämisestä ja puolisoiden työnjaosta.

Tutkimuksessa tarkastellaan naisten ja miesten perheellistymistä sekä hoiva- ja työmarkkina- ja valintoja ympäristössä, jossa sukupuoli jäsentää sekä määräaikaisten työsuhteiden käyttöä ja työelämän käytäntöjä että vanhemmuutta ja vanhempien työnjaon käytäntöjä. Analyysi perustuu elämäkerralliseen teemahaastatteluaineistoon, johon haastateltiin 16 äitiä ja 13 isää, jotka olivat työskennelleet määräaikaissa työsuhteissa perheellistymisvuosinaan. Tutkimuksessa kysytään, miksi lapsia hankitaan silloin kun hankitaan, miten perhevapaista ja vanhempien työnjaosta päätetään lapsen syntymän jälkeen, ja miten ansiotyön ja vanhemmuuden suhteista neuvotellaan pikkulapsiperheen vanhempana omalla työuralla. Erityisesti tarkastellaan sitä, miten työn määräaikaisuus jäsentää näitä valintoja ja miten nämä prosessit sukupuolistuvat.

Kysymyksiä lähestytään teoreettisesti toimijuuden näkökulmasta. Tutkimuksessa tarkastellaan kriittisesti yksilöllistymisteorioiden korostamaa valinnanvapautta, ja analysoidaan vanhemmuuden sukupuolistuneiden valintojen muodostumista muun muassa työmarkkinoiden ehtojen, vanhemmuuden kulttuuristen ihanteiden ja sosiaalisten suhteiden risteyskohdassa.

Tulokset osoittavat, että lapsia hankitaan työsuhteen määräaikaaisuudesta huolimatta, sillä työn epävarmuus ja vakauden kaipuu ovat kokemuksina suhteellisia. Vaikka vakituista työtä toivottiin, lapsi haluttiin silti, sillä epävarmuus nähtiin normaalina osana työelämää. Iän tuomat biologiset realiteetit kannustivat olemaan lykkäämättä lapsen hankintaa vakituiseen työsuhteeseen, jota ei ehkä tarjoutuisi tulevaisuudessakaan. Perheellistymispäätöksessä vedottiin usein tunteisiin ja ”vauvakuumeeseen”. Lapsen kaipuu saattoi kuitenkin ajoittua tilanteeseen, jossa oma työtilan-

ne oli riittävän vakaa esimerkiksi omien arvioitujen työllistymismahdollisuuksien suhteen. Naisille myös puolison vakaat tulot toivat taloudellista vakautta. Työtilanteen merkitys lapsen hankinnan ajoitukselle on kuitenkin sukupuolistunut, kuten on perhevapaiden käyttökin. Miehillä määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä epävarmuus oli lähinnä perheen toimeentulon jatkuvuuden, joillekin naisille myös oman työuran sisällöllisen jatkuvuuden kysymys. Omistautumista vaativan työn ja intensiivisen äitiyden ristiriitaiset odotukset mutkistivat erityisesti korkeasti koulutettujen määräaikaisten naisten lastenhankintapäätöstä. Perheellistyminen on kuitenkin moniulotteinen prosessi, jossa merkityksellisiä ovat myös elämäntilanne ja sopiva kumppani, kumppanin toiveet ja tilanteet sekä terveydentila.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevalle naiselle päätös lapsesta merkitsi usein työsuhteen päättymistä äitiysvapaaseen ja suunnitelmallisen työhön paluun hankaloitumista. Perhevapaan pituutta punnittiin lapsen edun ja hoitomahdollisuuksien kannalta, mutta käytännössä ratkaisut työhön paluun ajankohdasta tehtiin pitkälti myös tarjolla olevan työn – tai työttömyyden – ehdoilla. Määräaikaisessa työsuhteessa olevalle miehelle lapsen hankintaa suurempi päätös voi olla sen sijaan se, kannattaako omasta työstä jäädä perhevapaalle.

Lapsen hoidon järjestämistä ja vanhempien työnjakoa koskevissa ratkaisuissa riitteivät pragmaattiset ja ideologiset järjelyt: molempien vanhempien työtilanteet sekä vanhemmuuden vastuita koskevat ihanteet. Käytännössä se, ettei perhevapaalla olevalla äidillä ollut työsuhdetta, johon palata, johti usein sukupuolistuneeseen työnjakoon, jossa heikommassa työmarkkina-asemassa oleva äiti kantoi vastuun lapsenhoidosta ja vakaammassa asemassa oleva isä väliaikaisesti vastuun elättämisestä. Joillekin eriytyneet vastuut olivat omista ihanteista poikkeava käytännön kysymys, toisille taas kulttuurinen malli, jonka mukaan on tavallista ja itsestään selvää toimia. Jaettu vanhemmuus edellytti paitsi tietoista pyrkimystä tasa-arvoisempaan työnjakoon, myös vanhempien keskinäisiä neuvotteluja työtilanteiden suhteen. Isän oma epävarma työtilanne saattoi avata tilaisuuksia toisin toimimiselle, äidin työuran tukemiselle ja isän hoivalle.

Vanhemmuuden myötä sekä isien että äitien työhön liittämät merkitykset muutuivat. Vaikka työltä odotettiin mielekkyyttä, toimeentulon turvaaminen ja työn ja vanhemmuuden yhteensovittamisen mahdollisuudet korostuivat. Kokemukset määräaikaisesta työstä samoin kuin erilaiset mahdollisuudet työelämässä johtivat kuitenkin erilaisiin strategioihin. Toiset etsivät uusia haasteita ja tunnustusta työelämästä lasten kasvaessa isommiksi, jotkut sinnittelivät patkätöissä luodakseen toivotunlaista työuraa, kun taas toiset turhautuivat mahdollisuuksiinsa ja ottivat henkistä etäisyyttä työelämään.

Vanhemmuuden yksilöllisiksi ymmärretyt valinnat kytkeytyvät työmarkkinoiden ja perhepolitiikan rakenteellisiin ehtoihin sekä kulttuuriin käsityksiin vanhemmuudesta ja lapsuudesta. Sukupuoli jäsentää sitä, miten työelämässä ja perheessä on tapana toimia. Samalla tavat, mutta myös niiden murtamisen mahdollisuudet ja toi-

sin toimiminen, kytkeytyvät naisten ja miesten elämän aineellisiin olosuhteisiin. Valinnoissa on kyse myös neuvotteluista ja kompromisseista puolison sekä muiden merkityksellisten ihmisten kanssa. Jos yhteiskunnassa halutaan tukea perheellistymistä, lastenhoidon tasaisempaa jakautumista ja myös naisten työuria, tarvitaan toimia ensinnäkin työelämässä. Määräaikaisia työsuhteita tulisi karsia ja niiden käyttöön ja määräaikaisten työntekijöiden – myös äidiksi tai isäksi tulevien – kohteluun luoda perheystävällisiä käytäntöjä. Toiseksi määräaikaiset työsuhteet on otettava huomioon perhevapaita ja lasten päivähoitoa koskevassa lainsäädännössä. Isien perhevapaiden käyttöä tulisi edelleen edistää. Institutionaalisia toiminnan ehtoja sääntelemällä voidaan luoda tilaa erilaisissa elämäntilanteissa ja perheissä neuvotelluille vanhempien henkilökohtaisille valinnoille.

Avainsanat: perheellistyminen, työn ja vanhemmuuden suhteet, työnjako, sukupuoli, määräaikainen työ, työurat, äidit, isät, elämäkerrallinen haastattelu

Sammandrag

Johanna Närvi. Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus. Sukupuolistuneet työurat, perheellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut [Tillfälliga jobb, fast föräldraskap. Genusrelaterade karriärer, familjebildning och föräldrars vårdlösningar]. Institutet för hälsa och välfärd (THL). Forskning 122. 242 sidor. Helsingfors, Finland 2014.

ISBN 978-952-302-103-7 (tryckt); ISBN 978-952-302-104-4 (nätpublikation)

Undersökningen fokuserar på temporärt arbete och föräldraskap såsom mammor och pappor till småbarn upplever dem. Att bibehålla nativiteten, förhöja sysselsättningsgraden för mammor och befrämja pappors utnyttjande av familjeledighet har varit bestående politiska mål i Finland. Tillfälliga anställningar, som är vanliga bland kvinnor mellan 25–34 år – en typisk ålder för familjebildning – försenar dock barnskaffandet. Mammors osäkra position på arbetsmarknaden sammanhänger också med längden av familjeledighet och fördelningen av ledighet mellan föräldrar. Barnavård och familjeledighet fördelas fortfarande ojämnt mellan mammor och pappor. Trots detta är både sysselsättningsgraden för mammor och nativiteten i Finland bland de högsta i Europa. Fast början av kvinnors karriärer ofta är ostadig, är sysselsättningsläget bara en av de faktorer, som kvinnor och män reflekterar på när de fattar beslut om att skaffa barn, om hur ordna barnets vård och om arbetsfördelning mellan makarna.

Studien undersöker kvinnors och mäns familjebildning samt vård- och arbetsmarknadsval i en kontext där genus strukturerar både nyttjandet av tillfälliga anställningar och arbetslivspraxis samt föräldraskap och praxis i föräldrarnas arbetsfördelning. Analysen baserar sig på biografiska temaintervjuer med 16 mammor och 13 pappor, som hade haft en tillfällig anställning under familjebildningsåren. Undersökningen frågar hur föräldrar resonerar kring tajmningen för att skaffa barn; hur beslut om utnyttjandet av familjeledighet och om arbetsfördelningen mellan föräldrarna fattas när ett barn föds; och hur småbarnsföräldrar förhandlar om relationer mellan förvärsarbete och föräldraskap under sina karriärer. Fokus är på de sätt som valen struktureras av temporärt arbete och på hur dessa processer är genusrelaterade.

Teoretiskt närmar sig studien dessa frågor ur aktörsperspektivet genom en kritisk granskning av valfrihet som framhållits av individualiseringsteorier samt analyserar föräldraskapets genusrelaterade val som formas i skärningspunkten mellan arbetsmarknadens villkor, kulturella uppfattningar om föräldraskap och sociala relationer.

Studien bevisar att ett barn är välkommet trots tillfällig anställningen eftersom osäkerheten om arbetet och längtan efter stabilitet är relativa som upplevelser. Även om en fast anställning prioriterades, var barnet önskad eftersom osäkerheten ansågs som en normal del av arbetslivet. De med åldern förknippade biologiska realiteterna

uppmuntrade att inte förskjuta barnskaffandet ända till en fast anställning, som kanske inte erbjuds ens i framtiden. Beslutet om att skaffa barn argumenterades ofta med känslor och ”babyfeber”. Dock kunde längtan efter ett barn slå sig först när ens egen position på arbetsmarknaden var tillräckligt stabil, till exempel med avseende på förestående möjligheter att få en arbetsplats. För kvinnor även makens inkomst gav ekonomisk stabilitet. Arbetssituationens roll i tajmningen för att skaffa barn är emellertid genusrelaterad, likaväl som utnyttjandet av olika former av familjeledighet. För män var osäkerheten bunden vid tillfälliga anställningar för det mesta en fråga om att försäkra familjens ekonomi, varemot för några kvinnor var den också en fråga om kontinuitet av en meningsful karriär. De motstridande förväntningarna mellan arbetet som kräver engagemang och intensivt moderskap komplicerade beslutet om att skaffa barn skärskilt för tillfälligt anställda kvinnor med hög utbildning. Familjebildningen är ändå en mångdimensionell process där både tidigare och nuvarande livssituationer, förväntningar inför framtiden, en lämplig partner, partners förväntningar och situationer samt hälsan spelar en roll.

För tillfälligt anställda kvinnor innebar beslutet om att skaffa barn ofta att arbetsförhållandet slutade i början av moderskapsledighet, vilket också komplicerade planeringen av återkomsten till arbetet. Längden av familjeledigheten övervägdes med tanke på barnets bästa och vårdmöjligheterna, men i praktiken fattades beslutet om återkomst till arbete på det föreliggande förvärvsarbetets – eller arbetslöshetens – villkor. För tillfälligt anställda män kunde det däremot vara viktigare att överväga om det lönar sig att ta familjeledighet från jobbet än att överväga om man ska skaffa barn eller inte.

När det gäller besluten om ordnandet av barnavården och arbetsfördelningen mellan föräldrar korsar pragmatiska och ideologiska rationalitet: vardera föräldrarnas arbetssituation och uppfattningar om föräldrarnas ansvar spelar en roll. Att mamman inte hade en anställning att återgå till ledde i praktiken ofta till en genusrelaterad arbetsfördelning, där mamman som hade en mer sårbar position på arbetsmarknaden tog ansvaret för vården av barnet, medan pappan med en stabilare position tog tillfälligt ansvaret för försörjningen. För en del var fördelningen av ansvaret en praktisk fråga som inte motsvarade deras ideal, för andra handlade det om en kulturell modell enligt vilken det är vanligt och självklart att agera. Delat föräldraskap krävde inte bara en medveten strävan mot en mer jämställd arbetsfördelning utan också förhandlingar mellan föräldrar angående deras relativa arbetssituationer. Pappans egen osäker arbetssituation kunde öppna möjligheter för föräldrarna att agera annorlunda, att stöda mammans karriär och pappans roll som vårdare.

Med föräldraskapet förändrades arbetets betydelse för både pappor och mammor. Trots att förväntningarna riktades mot ett meningsfullt jobb, blev det viktigare att försäkra utkomsten och att ha möjligheter för att samordna arbetet med föräldraskapet. Erfarenheter av temporärt arbete samt olika möjligheter i arbetslivet

ledde emellertid mot varierande strategier. En del sökte nya utmaningar och erkännande i arbetslivet när deras barn växte upp, medan andra stretade på med tidsbundna anställningar för att skapa en önskad karriär, och ännu andra blev frustrerade med sina möjligheter och distanserade sig mentalt från arbetslivet.

De så kallade individuella valen av föräldraskapet är förknippade med arbetsmarknadens och familjepolitikens strukturella villkor samt med kulturella uppfattningar om föräldraskap och barndom. Genus strukturerar hur man brukar agera i arbetslivet och i familjelivet. Samtidigt är dessa praxis, men också möjligheter att bryta dem och agera annorlunda, förknippade med materiella villkor i kvinnors och mäns liv. Val gäller också förhandlingar och kompromisser mellan makarna och med andra betydelsefulla människor. Om familjebildningen, en mer jämställd fördelning av barnavården och kvinnors karriärer ska främjas i samhället, behövs det för det första åtgärder i arbetslivet. Tillfälliga anställningar borde minskas och familjevänliga praxis frambringas i utnyttjandet av tillfälliga anställningar och bemötandet av tillfälligt anställda – också de som ska bli mammor eller pappor. För det andra borde temporärt arbete beaktas i lagstiftningen om olika former av familjeledighet och dagvård. Pappors utnyttjande av familjeledighet borde fortfarande främjas i framtiden. Genom att reglera institutionella villkor för individuellt beteende är det möjligt att skapa rum för de personliga val som föräldrarna förhandlar om i olika livssituationer och i olika familjer.

Nyckelord: familjebildning, arbete och föräldraskap, arbetsfördelning, genus, temporärt arbete, karriärer, mammor, pappor, biografiska intervjuer

Abstract

Johanna Närvi. Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus. Sukupuolistuneet työurat, perheellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut [Temporary employment, permanent parenthood. Gendered careers, family formation and parents' care decisions]. National Institute for Health and Welfare (THL). Research 122. 242 pages. Helsinki, Finland 2014.

ISBN 978-952-302-103-7 (printed); ISBN 978-952-302-104-4 (online publication)

This study focuses on temporary employment and parenthood from the perspective of mothers and fathers. Sustaining the relatively high fertility rate, increasing the employment rate of mothers as well as promoting fathers' use of family leaves have been long-term policy objectives in Finland. However, fixed-term employment, which is common among women aged 25–34 (average childbearing age) has a delaying effect on becoming a parent. Moreover, the length of family leaves for mothers and the sharing of the leave between parents are conditioned by the mother's unstable labour market position. Childcare and family leaves are still unequally divided between mothers and fathers. Nonetheless, in Finland both the employment rate of mothers and the overall fertility rate are among the highest in Europe. Despite women's typically unstable early careers, the employment situation is only one among many aspects that women and men consider when making choices about having a child, and consequently about the care arrangements and division of labour between parents.

The study explores women's and men's choices about becoming a parent, as well as their care and career choices, in a context in which both the use of fixed-term employment and practices of working life and parenthood and parental practices are structured by gender. The analysis draws on biographical semi-structured interviews with 16 mothers and 13 fathers who have been in a fixed-term employment relationship at some point in their career during the years of family formation. The study seeks to establish what kind of rationalities frame the decisions about the timing of having children; how decisions concerning the take-up of family leaves and the division of labour between parents are made when a child is born; and finally, how parents of small children negotiate their personal work–family relations during their working careers. The focus is on the ways in which the choices are structured by temporary employment and the ways in which these processes are gendered.

These research questions are addressed with the theoretical focus on agency. The study critically examines the freedom of choice emphasised by individualisation theories, and analyses the gendered choices of parenthood as being formed at the crossroads of the conditions in the labour market, the cultural conceptions of parenthood, and social relations.

The study shows that a child is welcomed despite temporary employment contracts, since the experiences of insecurity and longing for stability are seen as rela-

tive. Even if permanent employment was preferred, having a child was prioritised, as the insecurity was understood as a normal part of working life. The biological realities related to age pushed towards not postponing parenthood until a permanent contract was achieved, which moreover may not open up in the future. The decision about having a child was often talked about in terms of emotions and “baby fever”. Longing for a child could nevertheless be possible only when the position in the labour market was secure enough, due to expected employability, for example. For some of the women, the spouse’s stable income guaranteed economic stability. However, the meaning of the employment situation for the timing of parenthood is gendered, as is the take-up of family leaves. For men, the insecurity related to temporary employment was mostly a question about securing the livelihood for the family, while for some women it was also a question about the continuity of a meaningful career. The contradictory expectations, that of dedicating oneself to one’s work and that of intensive motherhood, made the decision to have a child a complicated one especially for highly educated women. Yet, becoming a parent is a multifaceted process in which both past and current circumstances, future expectations, having a suitable partner, the partner’s wishes and circumstances, as well as health each play a role.

For temporarily employed women, the decision to become a mother often meant that their employment contract ended at the beginning of the maternity leave. This hindered their return to work as a planned process. In deciding about how long to stay at home, mothers weighed up the child’s best interest and the available care possibilities, but in practice, the decision to return was conditioned by the (un)availability of work. For temporarily employed men, the timing of fatherhood might be a secondary question compared to the decision of whether to take family leave from one’s work.

Pragmatic and ideological rationalities intertwine in the parents’ arrangements about childcare and the division of labour: both parents’ employment situations as well as the conceptions about parental responsibilities play a role. The fact that the mother on leave did not have a job to return to often led to a gendered division of labour in which the mother, having a weaker labour market position, took the childcare responsibility and the father, having a more stable position, took the provisional breadwinning responsibility. For some parents, these responsibilities were a practical fact instead of an ideal, but for some they were a cultural model according to which it is habitual and self-evident to act. Shared parenthood required not only a conscious striving for a more equal division of labour, but also negotiations between parents about their respective employment situations. The father’s own work insecurity might open spaces for acting differently, for supporting the mother’s career and the father’s caring role.

The meanings of work changed for the mothers and fathers along with their experiences of parenthood. While most had expectations for meaningful work, the

importance of secure income and of possibilities to reconcile paid work with family life became pronounced. Nevertheless, the experiences of temporary employment and the diverse possibilities available in working life opened up different kinds of strategies. Some parents sought new challenges and recognition in working life when their babies grew older, some others tried to cope with their temporary employment situation in order to build a desired career, and others still became frustrated with their opportunities and developed an emotional distance to working life.

The so-called individual choices concerning parenthood are anchored to the structural conditions of the labour market and family policy as well as to cultural conceptions about parenthood and childhood. The habitual ways of acting in working life and in the family are structured by gender. At the same time, these habits, but also the possibilities to break them and to act otherwise, are connected to the material conditions of women's and men's lives. The choices also include negotiations and compromises with the spouse as well as with other meaningful people. If the transition to parenthood, a more equal division of childcare and women's careers are to be supported at the societal level, then measures are required, firstly, in working life. The number of fixed-term employment relationships should be reduced, and good practices should be created in their use as well as in catering for the specialised needs of temporary employees – also those who become mothers or fathers. Secondly, temporary employment should be taken into account in family leave and day care legislation. Fathers' use of family leaves should be further promoted in the future. By regulating the institutional conditions for agency, it is possible to make space for the personal choices that parents negotiate in different situations and within different kinds of families.

Keywords: Family formation, work and parenthood, division of labour, gender, temporary employment, careers, mothers, fathers, biographical interview

Sisällys

Kiitokset.....	5
Tiivistelmä	8
Sammandrag	11
Abstract.....	14
1 Johdanto	21
Tutkimustehtävä	24
Tutkimuksen rakenne	27
2 Tutkimuksen taustaa	29
Perheellistyminen, määräaikainen työ ja epävakaat työurat	29
Työn ja vanhemmuuden sukupuolistuneet suhteet.....	35
3 Äidit ja isät toimijoina	39
Toimijuuden ulottuvuuksia.....	41
Näkökulmia toimijuuteen työn ja vanhemmuuden kentillä	46
Preferenssit ja yksilölliset elämäntyyli	46
Mahdollistavat ja rajoittavat rakenteet.....	49
Äitiyden, isyyden ja palkkatyöläisyyden kulttuuriset käsitykset.....	52
Elämäntietojen relationaalisuus	57
Yhteenveto.....	58
4 Aineisto ja menetelmät	60
Haastatteluaineiston tuottaminen	60
Haastateltavina äidit ja isät	60
Elämäkerralliset teemahaastattelut.....	66
Elämänviiva ja haastattelun kulku	72
Aineiston lukutapa ja analyysi	75
Eletty elämä, kerrottu elämä	75
Poikkiaineistolliset teemat ja tapauskohtaiset tarinat	78
5 Lapsia epävakaassa työmarkkinatilanteessa?	82
Vakauden kaipuu.....	82
Vanhemmuus vaatii vakautta.....	82
Vakituisen työn vanhentunut normi.....	88
Huoli urasta ja menetetyistä mahdollisuuksista	93
Jatkuva näytön paikka.....	93
Lapsen hankinnan taktiikkaa.....	95
Työn ja äitiyden jännitteiset ihanteet.....	101

Maiju: Työn vetovoima vastaan intensiivinen äitiys	102
Perhe etusijalla	108
Reetta: Kaksi tarinaa – järki ja tunteet	112
Yhteenveto: itsestäänselvää, monimutkainen valinta	115
6 Vauva tulossa – ja kuinkas työlle kävikään	118
Vauvauutisia työpaikalla	118
Kotiäidit töihin – ja muutama isäkin	125
Työnhakua ja varasuunnitelmia	125
Tarjottuja työtilaisuuksia – menetettäviä mahdollisuuksia	130
Ajelehtimista	133
Yhteenveto: hoivavalintoja työn ja lapsen ehdoilla	136
7 Vanhempien työnjako ja hoivaratkaisut	138
Hoivaratkaisujen perustelut	139
Yksilölliset toiveet vai kulttuuriset käsitykset?	139
Työmarkkinoiden realiteetit	147
Puolisoiden ihanteet, tilanteet ja neuvottelut	149
Sukupuolistuneiden käytäntöjen realiteetit ja ihanteet	149
Jani: ”On itsestään selvää, että mun on nyt vaan käytävä töissä”	149
Tuija: ”Koko ajan tää on kompromissia, mut ei se oo huono asia”	156
Jaettuun vanhemmuuteen olosuhteiden ja periaatteiden myötä	161
Esko: ”Ei ole ihan niin kelpo, kuin jos pystyisi elättämään perhettään”.	161
Aleksi: ”Ollaan pystytty takaamaan toisillemme semmonen työrauha”	166
Yhteenveto: työnjako neuvoteltuna prosessina	173
8 Työn ja vanhemmuuden suhteet elämäkulussa	175
Uratavoitteiden madaltaminen ja ”downshifting”	176
Työn instrumentalisoituminen	182
Vauhdissa pysyttely ja uupuminen	187
Tunnustuksen etsintä	190
Yhteenveto: muuttuvia merkityksiä ja strategioita	194
9 Yhteenveto ja johtopäätökset	196
Vanhemmuuden valinnat, kontekstit ja prosessit	196
Työelämän ehdot ja materiaaliset resurssit	196
Vanhemmuuden, hoivan ja sukupuolten työnjaon ihanteet	200
Sosiaaliset suhteet ja neuvottelut	201
Elämäntietä ja muuttuvat orientaatiot	203
”Valintojen” haaste yhteiskuntatieteelliselle tutkimukselle	205

Perheellistymisen ja vanhemmuuden henkilökohtaisuus ja yhteiskunnallisuus	205
Metodologisia huomioita	209
Vanhemmuuden politiikkaa	212
Lähteet	219
Liite 1. Haastatteluaineisto	232
Liite 2. Instruktio	235
Liite 3. Haastattelurunko.....	236
Liite 4. Elämänviivat.....	239

1 Johdanto

Tämä on tutkimus suomalaisten naisten ja miesten työelämään, perheellistymiseen ja vanhemmuuteen liittyvistä kokemuksista ja ratkaisuista. Tarkastelun kohteena ovat määräaikaisten työsuhteiden ja työelämän epävarmuuden, lastenhankinnan ja vanhemmuuden suhteet yksilöiden eli pienten lasten vanhempien näkökulmasta. Tutkin sitä, miten ja millaisten järjeilyjen ja prosessien myötä naiset ja miehet tekevät valintoja näillä elämänalueilla. Olen kiinnostunut siitä, millainen on työuran epävakauden tai jatkuvuuden merkitys vanhemmaksi haluaville, sekä siitä, millaisia ehtoja työtilanteet asettavat jo vanhemmiksi tulleiden äitien ja isien hoiva- ja työmarkkinavalinnoille. Erityisesti olen kiinnostunut näiden ehtojen ja prosessien sukupuolistumisesta, ja siitä, miten ne jäsentävät erilaisten naisten ja äitien tai miesten ja isien elämäntilanteita.

Suomalaisille työmarkkinoille erityinen piirre on, että määräaikaisten työsuhteiden osuus on selvästi yleisempiä naisilla kuin miehillä. 25–34-vuotiaista palkansaajanaisten määräaikaisten työsuhteiden osuus on peräti neljännes (26 %), ja tässä ja sitä vanhemmissa ikäryhmissä naismääräaikaisten osuus on vähintään kaksinkertainen miehiin verrattuna (Lehto & Sutela 2008, 33–35). Naisten uusista työsuhteista reilusti yli puolet (59 %) on määräaikaisten, miesten uusista työsuhteista vajaa puolet (46 %) (Tilastokeskus 2013). Naisille on myös yleisempää, että määräaikaisten työsuhteiden työskentely jatkuu useiden vuosien ajan; määräaikaisten työskentelevien naisten on miehiä vaikeampi vakiinnuttaa asemaansa työelämässä (Lehto & Sutela 2008).

Tyypillisessä perheenperustamisessa olevilla naisilla yleiset määräaikaisten työsuhteiden on nostettu esiin lykkääntyvän vanhemmaksi tulon yhtenä selittäjänä (Sutela 2013). Ensimmäisen lapsen hankinta on Suomessa muiden länsimaiden tavoin viime vuosikymmeninä myöhentynyt. Ensisynnyttäjien, siis äidiksi tulevien, keski-ikä on hieman yli 28 vuotta (THL 2013).

Samanaikaisesti pätkätyöt ja epävakaa työmarkkina-asema kytkeytyvät äitien pitkiin perhevapaisiin. Noin puolet 2–3-vuotiaista lasta kotona hoitavista äideistä tekee näin ilman voimassa olevaa työsuhdetta (Tilastokeskus 2012a). Neljännes kotona parivuotiaista lasta hoitavista äideistä ilmoittaa yhdeksi kotihoidon syyksi sen, ettei omaa koulutusta vastaavaa työtä ole tarjolla (Salmi ym. 2009). Ilman työsuhdetta lasta kotona hoitavat äidit näyttävät kuitenkin jakaantuvan kahteen ryhmään: niihin koulutettuihin, hyvässä työmarkkina-asemassa oleviin, jotka palaavat työhön pian vanhempainvapaan jälkeen ja niihin heikommassa työmarkkina-asemassa oleviin, joiden työelämäkatkokset venyvät, kun työelämässä ei ole heille tarjolla mahdollisuuksia (Lammi-Taskula 2004; Rissanen 2012).

Tätä tutkimusta tehdessäni keskustelu erityisesti äitien hoiva- ja työmarkkinavalinnoista on leimahtanut, hiipunut ja syttynyt jälleen lukemattomia kertoja (vrt. Sipilä ym. 2012). Julkinen keskustelu vanhemmuudesta, työstä ja valinnanmahdollisuuksista on ollut keskeinen osa suomalaista yhteiskunnallista keskustelua.

suuksista on osa myös sitä ympäristöä, jossa tutkimustani varten haastatellut pienten lasten vanhemmat ovat eläneet perheellistymisvuosiaan. Syksyllä 2006 osa tutkimukseni vanhemmista vastasi aiempaan, perhevapaita ja työelämän tasa-arvoa koskevaan kyselytutkimukseen (ks. Salmi ym. 2009), josta he valikoituivat haastateltaviksi. Samaan aikaan julkisuudessa keskusteltiin silloisen pääministeri Matti Vanhasen lausahduksesta, jolla hän kehotti nuoria naisia lasten tekoon syntyvyysasteen nostamiseksi. Kehotukseen vastattiin nostamalla esille nuorten naisten työmarkkina-asemaan liittyviä perheellistymistä lykkääviä esteitä. Joukko nuoria korkeasti koulutettuja naisia reagoi keskusteluun ryhtymällä julkilausuttuun ”lapsentekolakkoon”, sillä he halusivat nostaa esille vanhemmuudesta koituvat epätasa-arvoiset kustannukset äideille ja heidän työnantajilleen. Luovuttaessaan adressin eduskunnan naisverkoston puheenjohtajalle he julistivat:

Nuoret naiset eivät yksinkertaisesti uskalla hankkia lapsia. Nuoria naisia piinataan vuosien pätkätyökierteessä ja elämän epävarmuudessa. Esimerkiksi valtion palkkalistoilla olevista alle 30-vuotiaista naisista vain 10 %:lla on vakituinen työsuhde. Eihän lapsia uskalla tehdä, jos talous on turvattu vain seuraavaksi kolmeksi kuukaudeksi eteenpäin! (Terävä 2006.)

Lapsentekolakkolaiset toivoivat eduskunnalta toimia vanhemmuuden kustannusten tasaamiseksi, jotta ”meidänkin lastenvaunumme täytyvät muulla kuin ansioluettelolla, työhakemuksilla ja tenttikirjoilla”. Lakkoilu lapsenteon suhteen yhdistyy feministiseen iskulauseeseen henkilökohtaisen poliittisuudesta. Lakkoilu on ryhtymistä kollektiiviseen vastarintaan oman elämän valinnanmahdollisuuksia sortavia yhteiskunnallisia rakenteita vastaan. Lapsettomuudella uhkaavien nuorten aikuisten mahdollisuudet kollektiivisiin neuvotteluihin eivät kuitenkaan näytä kovin hyviltä – vaikkakin vanhemmuudesta työnantajille aiheutuvien kustannusten korvaamista on sittemmin parannettu (STM 2011). Jos henkilökohtainen on poliittista, myös poliittisen seuraukset osuvat suoraan yksityisen alueelle, perheeseen ja parisuhteeseen, ja vastarinnan seuraukset on kannettava omassa ainutkertaisessa elämässä. Harva lie nee valmis todella lykkäämään oman lapsen hankintaa tasa-arvoisen elämänkulupolitiikan vaatimiseksi.

Kun kevättälvella 2009 aloitin tämän tutkimuksen aineistonkeruun ja haastattelin pienten lasten vanhempia heidän työ- ja perhehistorioistaan, kohuttiin julkisäiti Nina Mikkosen tiukoista näkemyksistä parhaasta lapsenhoitomuodosta (koti) ja äidin tehtävästä (lasten ja kodin hoito). Mikkosen puheita kommentoitiin joissain tekemissäni haastatteluissa: äideillä, ja isilläkin, oli ehkä tunne, että julkisuudessa korostuvaan vahvaan kotihoitonormiin oli jollakin tavalla otettava kantaa, usein korostamalla että omaa lasta oli haluttu hoitaa kotona ”niin pitkään kuin mahdollista”. Tuo niin-pitkään-kuin saattoi tosin tarkoittaa vanhemmille hyvin eri asioita. Samaan hengenvetoon kuitenkin huomautettiin, että ”en mä ihan millään Nina Mik-

kosenkaan linjoilla tässä nyt ole”. Äitien pitkistä kotihoidontukikausista on oltu poliittisessa keskustelussa myös huolissaan (OECD 2005; Vartiainen 2012). Samalla vanhemmat, erityisesti äidit, peilasivat omia ratkaisujaan vaatimuksiin työurien pidentämisestä ja palkkatyökansalaisuuden velvoitteesta.

Keskustelut sekä lapsen hankinnan edellytyksistä että lasten hoidon järjestämisestä kytkeytyvät vahvoihin tunteisiin, mutta myös elämän realiteetteihin kuten taloudellisiin ja työtilanteisiin sekä näkemyksiin siitä, mikä on ”oikein”: millaista on hyvä vanhemmuus ja lapsuus. Samalla kun ajatellaan, että kaikenlaiset valinnat ovat moniarvoisessa yhteiskunnassa mahdollisia, lapsen parhaasta esitetään normatiivisia näkemyksiä ja erityisesti äitiys näyttää ”kireältä kuin viulunkieli” (Silfverberg 2013). Isyys ja isien hoiva- ja työmarkkinavalinnat ovat harvemmin nousseet esiin näissä keskusteluissa, puhumattakaan sen kaltaisesta isien omasta esiintulosta ja liikehdinnästä, johon jotkut kotiäidit ryhtyivät 2000-luvun taitteessa (ks. Jallinoja 2006). Äitien valinnoissa näyttää yhä pitkälti olevan kyse omien tavoitteiden ja työmarkkinoiden ehtojen välisistä neuvotteluista, joista isät puuttuvat kokonaan (Heimo & Nätkin 2007).

Keskusteluille työn ja vanhemmuuden suhteista yhteistä on se, että ne koskevat asioita, jotka toteutuvat yksittäisten ihmisten henkilökohtaisessa elämässä ja erityisessä tilanteessa, ja kuitenkin myös tietyssä yhteiskunnallisessa kontekstissa. Samaan aikaan keskustelut ovat yhteiskunnallisia ja poliittisia, sillä niissä määritellään, millaista on hyvä kansalaisuus ja yhteiskunnan jäsenyys, mitkä ovat hyvinvointivaltion tehtäviä, ja miten sen jatkuvuus on mahdollista turvata. Niissä määritellään myös, millaisia odotuksia naisiin ja miehiin kohdistuu työntekijöinä, vanhempina ja kansalaisina. Näin ne käsittelevät naisten ja miesten yksilöllisten valintojen ja yhteiskunnallisten rakenteiden ja olosuhteiden välistä suhdetta, siis sukupuolistunutta toimijuutta.

Valintaa ja vahvaa toimijuutta painottavasta näkökulmasta lapsenhankinnan lykkääminen voi olla tietynlainen elämäntapavalinta (Hakim 2003). Lapsentekolakkolaiset kuitenkin muistuttivat, että mahdollisuuksille perustaa perhe asettuu taloudellisia ja esimerkiksi työelämän rakenteellisia ehtoja, jotka voivat olla erilaisia naisille ja miehille. Samoin vanhempien hoiva- ja työmarkkinaratkaisut voidaan yhtäältä ymmärtää vanhempien yksilöllisiä ihanteita ja toiveita noudattelevina valintoina. Tällöin esimerkiksi se, että äiti hoitaa lasta kotona useamman vuoden tai että isä ei pidä vanhempainvapaata, tulkitaan valinnaksi, joka noudattelee äidin ja isän yksilöllisiä taipumuksia ja toiveita vanhempien vastuista ja lapsen hoitomuodosta. Toisaalta voidaan korostaa sitä, että näiden yksilölliseltä vaikuttavien valintojen taustalla on yleisempiä käytäntöjä ja toiminnan malleja: suurin osa äideistä ja isistä toimii juuri näin (Salmi ym. 2009). Valinnat kytkeytyvät esimerkiksi perhevapaajärjestelmän ja työelämän reunaehtoihin tai siihen, millainen toiminta mielletään miehille ja naisille mahdolliseksi tietyssä kulttuurisessa ympäristössä (mt.). Vanhemmaksi tulo merkitsee eri asioita ja myös erilaisia mahdollisia elämäntapavalintoja äideille ja isille.

Rakenteellisten ehtojen rajoissakin pienten lasten vanhemmat tai vanhemmaksi haluavat tekevät jatkuvasti omaa elämäänsä – perhettä, parisuhdetta, työtä – koskevia päätöksiä ja valintoja. Elämää ei kuitenkaan aina suunnitella, eikä se läheskään aina etene suunnitelmien mukaan. Valintojen edessä ollaan silloinkin, kun on reagoitava muuttuneisiin tilanteisiin. Olen tutkimuksessani kiinnostunut tästä valintojen dynamiikasta ja sukupuolistuneista prosesseista, joissa naisten ja miesten toimijuus elämänsä myötä muodostuu. Jäljitän sitä, missä määrin nykyaikusten valinnat työn ja vanhemmuuden suhteen ovat ”vapaita”, yksilöllisiä tai reflektiivisiä (Giddens 1991; Hakim 1998; 2002), ja missä määrin silti sukupuolistuneita (McNay 1999; 2000) ja kytköksissä vanhemmuutta ja sukupuolten työnjakoa määritteleviin institutionaalsiin ja kulttuurisiin ehtoihin (van Doorne-Huisjes & Doorten 2011).

Sukupuolistuneilla prosesseilla viitataan käytäntöihin ja valintoihin, jotka ”tekevät” sukupuolta ja pitävät sukupuolijärjestystä (Hirdman 2007) yllä, mutta myös purkavat ja muuttavat sukupuolten välisiä suhteita (Deutsch 2007; ks. myös Julkunen 2010, 15–21). Nämä suhteet muuttuvat eri tahtiin eri elämänaalueilla. Suomalaisen sukupuolisopimuksen uudelleenneuvottelu 1960-luvulta alkaen mahdollisti perheellisten naisten ansioaitiuden, mutta ei edellyttänyt yhtä mullistavaa muutosta isien hoivakäyttäytymisessä (Julkunen 1994). Tuo Raija Julkusen huomio pätee yhä parikymmentä vuotta myöhemmin, 2010-luvulla. Yksilöllistyminen on voinut olla (jossain määrin) aiempia sukupuolen järjestyksiä murtavaa julkisen alueella ja työelämässä, ja samaan aikaan hitaampaa ja sukupuolistuneita jäsennyksiä ylläpitävää yksityisen perhe-elämän piirissä. Tarkastelen tutkimuksessani näitä vanhemmuuden ja palkkatyöläisyyden sukupuolistuneita suhteita ja yksilötason ”sukupuolisopimusta”, joissa neuvotellaan enemmän tai vähemmän aktiivisesti ja tietoisesti siitä, ”mitä sukupuoli merkitsee, millaisia velvoitteita, oikeuksia, esityksiä ja arkisia tapoja sukupuolesta seuraa” (Julkunen 2010, 20). Osallistun keskusteluun vanhempien valinnoista muuttuvan työelämän, epävarmuuden ja sen asettamien ehtojen näkökulmasta. Myös nämä ehdot – erityisesti määräaikaiset työsuhteet – ovat sukupuolistuneita, ja ne ovat osa vanhempien toistuvia tai mahdollisesti myös muuttuvia käytäntöjä.

Tutkimustehtävä

Tutkimukseni kiinnostuksen kohteena ovat ne *sukupuolistuneet prosessit, jotka jäsentävät perheellistymistä, vanhemmuutta ja palkkatyötä koskevia valintoja ja käytäntöjä*. Erityisesti kysyn, mikä on *määräaikaisen työn merkitys näissä prosesseissa*. Tarkastelen siis lasten hankinnan ehtoja sekä työn ja vanhemmuuden suhteita työn epävarmuuden kontekstissa. Olen kiinnostunut vanhempien palkkatyötä, perhettä ja sukupuolten työnjakoa koskevista valinnoista, käytännöistä, toiminnan logiikoista ja rationaliteeteista ympäristössä, jossa sekä määräaikaisten työsuhteiden käyttö ja työelämän käytännöt että vanhemmuus ja vanhempien hoiva- ja työmarkkinakäytännöt ovat sukupuolistuneita.

Ensiksi kysyn, *miten erilaiset määräaikaiset työsuhteet jäsentävät nuorten aikuisten – naisten ja miesten – valintoja lastenhankinnan suhteen*. Tällöin tarkastelen sitä, mitä yhtäältä äitiys ja isyys sekä toisaalta palkkatyö ja erityisesti työn määräaikaisuus merkitsevät vanhemmaksi aikoville. Uskon, että määräaikaiseen työsuhteeseen liittyvä epävarmuus sekä laajempi työuran epävakaus saattaa saada etenkin nuoret naiset lapsentekolakkolaisten tapaan lykkäämään lapsenhankintaa. Mutta se voi yhtä hyvin rohkaista toisia etsimään vakautta omaan elämään nimenomaan perheen piiristä työelämän sijaan. Tarkastelen niitä erilaisia prosesseja ja järkeilyjä, joiden myötä toisilla vanhemmaksi tulo lykkääntyy, ja joiden myötä toisia taas vanhemmuus kutsuu työn määräaikaisuudesta huolimatta. Olen kiinnostunut myös siitä, millainen on määräaikaisen työn sukupuolistunut merkitys lapsenhankinnan aiheille; miten miesten elämäntulkun liittyvät valinnat ja niiden ehdot mahdollisesti eroavat naisten elämäntulkuista. Lisäksi kiinnitän huomiota siihen, miten työuran ja vanhemmuuden siirtymiin liittyvät merkitykset ja valinnat kytkeytyvät sukupuolen ohella muihin vanhempien välisiin eroihin kuten koulutukseen tai työmarkkina-asemaan.

Työ ei kuitenkaan ole ainut – eikä aina ehkä lainkaan – lapsen hankinnan ajoitukseen kytkeytyvä ehto. Samalla kun huomioni kiinnittyy työn epävarmuuteen, tarkastelenkin yleisemmin sitä, miten naiset ja miehet kertovat tekevänsä ratkaisuja vanhemmaksi tulosta, mahdollisten seuraavien lasten hankinnasta ja näiden ajankohdasta. Olen kiinnostunut siitä, miksi lapsia hankitaan silloin kun hankitaan, ja millaisia pohdintoja ja järkeilyjä on näiden ratkaisujen taustalla.

Toiseksi kysyn, *miten äitien ja isien työmarkkina-asemat sekä erilaiset työtilanteet liittyvät vanhempien työmarkkina- ja hoivavalintoihin ja sukupuolten väliseen työnjakoon lapsen synnyttyä*. Tarkastelen sitä, miten määräaikaiset työsuhteet ja niiden kokeminen jäsentävät äitien valintoja perhevapaiden ja työhön paluun suhteen. Jos lasta hoidetaan kotona ilman voimassa olevaa työsuhdetta, työhön menon ajoitus saattaa kytkeytyä uuden työn löytymiseen mutta todennäköisesti myös muihin asioihin elämäntilanteen kokonaisuudessa.

Edelleen tarkastelen sitä, miten naiset ja miehet tekevät ratkaisuja lapsen hoidosta, perhevapaiden käytöstä ja työmarkkinoille osallistumisesta sekä vanhempien työnjaosta laajemminkin, sekä millaisia neuvotteluja ja sukupuolistuneita järkeilyjä on näiden valintojen taustalla. Tutkin, mikä merkitys vanhempien hoivaratkaisuille ja työnjaolle on sillä, kumman – äidin vai isän – työsuhde on määräaikainen. Isän halutessa jäädä perhevapaalle lapsen äidillä olisi hyvä olla työ, johon palata. Näin ei pätkätyössä olleella äidillä usein ole. Lisäksi isän oma epävarma työtilanne voi hankaloittaa perhevapaan puheeksi ottamista työpaikalla. Sekä äitien perhevapaiden pituus että perhevapaiden ja hoivavastuun jakaminen vanhempien kesken kytkeytyvät myös vahvoihin käsityksiin äitiydestä, isyydestä ja lapsuudesta.

Kolmanneksi kysyn, *miten erilaiset kokemukset palkkatyöstä ja vanhemmuudesta jäsentävät työuraan ja perhe-elämään liittyviä valintoja, strategioita ja näiden elämäntilanteiden merkityksiä lapsiperhevuosina*. Paitsi kokemukset työelämässä myös

vanhemmaksi tulo ja kokemus vanhemmuudesta voivat heijastua työuraa koskeviin ratkaisuihin. Toiminnan strategiat voivat perustua siihen, mitä nämä elämänalueet ihmisille merkitsevät ja miten nuo merkitykset muuttuvat. Strategiat voivat kuitenkin olla myös kompromisseja – valintoja tietyissä olosuhteissa ja rajallisista vaihtoehtoista – oli työn tai perheen merkitys sitten mikä hyvänsä. Työurat eriytyvät sukupuolen mukaan siitä huolimatta, että äitien kokopäiväinen palkkatyö on itsestään selvyys. Tarkastelen sitä, miten työn merkitykset ja eri elämänalueiden suhteet sekä naisten ja miesten valinnat ja strategiat muuttuvat ja kytkeytyvät toisiinsa pidemmällä aikavälillä, työuran edetessä ja pikkulapsiperheen vuosina, sekä miten sukupuoli jäsentää näitä muutoksia.

Lähestyn edellä esittämiäni kysymyksiä yksilön näkökulmasta, laadullisen haastatteluaineiston avulla. Aineisto käsittää 29 elämäkerrallista teemahaastattelua, joissa 16 äitiä ja 13 isää piirsivät työ- ja perhehistoriansa elämänviivan tai muun kuvion muotoon ja kertoivat tutkimuksen teemoista – määräaikaaisesta työstä, perheellistymisestä sekä palkkatyön ja vanhemmuuden yhteensovittamisesta¹ – oman elämäkokonaisuutensa kontekstissa. Kaikilla heillä oli pieniä, alakouluikäisiä tai nuorempia lapsia, ja kaikki olivat työskennelleet ainakin yhdessä – mutta useimmat lukuisissa – määräaikaaisessa työsuhteessa perheenperustamisen aikoihin. Haastatellut olivat äitejä ja isä, jotka ovat siirtyneet työelämään ja usein valmistuneet opinnoista pääosin 1990- ja 2000-luvuilla. Suurin osa heistä on siis 1990-luvun laman jälkeen työelämään siirtynyttä sukupolvea, jonka kokemus työmarkkinoille siirtymisestä on varmasti epävarmempi kuin ennen lamaa (Lähtenmäki 2007).

Tutkimukseni paikantuu feministiseen, naisten mutta myös miesten oman toiminnan, kokemusten ja merkityksellistämisen tapojen tutkimuksen perinteeseen (Kinnunen & Korvajärvi 1996a, 17). Koska tarkastelen toimintaa nimenomaan perheen ja työn kentillä, tutkimuksen teemat kiinnittyvät niin kriittiseen perhetutkimukseen kuin feministiseen työelämäntutkimukseen. Molemmissa keskeisellä sijalla on sukupuolen problematisoiminen.

Tarkennan katseeni heteroseksuaaliseen vanhemmuuteen, vaikka vanhemmuus kytkeytyy väistämättä myös muihin perhesuhteisiin kuten parisuhteeseen tai ydinperhettä laajempiin sosiaalisiin verkostoihin. Vanhemmuuden ymmärrän muuttavana instituutiona, joka ei rajaudu vain ihmisten yksityisen elinpiiriin alueelle vaan rakentuu suhteessa julkiseen alueeseen sekä yhteiskunnallisiin rakenteisiin ja määrit-

¹ Työn ja vanhemmuuden yhteensovittaminen rinnastuu työn ja perheen yhteensovittamiseen, joka on suomalaisen sosiaalipolitiikkaan sekä tutkimuskenttään vakiintunut käsite (esim. Lammi-Taskula ym. 2009; Käsälä 2012; Eräranta & Käsälä 2007). Käytän yhteensovittamisen käsitettä tutkimuksessani siinä merkityksessä, että yksilön oikeus ja mahdollisuus molempiin elämänalueisiin on perusta täydelle kansalaisuudelle sekä yhteiskunnan jatkuvuudelle (Julkunen 1999; Salmi 2006b). Yksilön kannalta on kyse siitä, miten palkkatyön ja vanhemmuuden erilaiset rytmit on mahdollista sovittaa yhteen yhtäältä elämänsä aikana, toisaalta arkielämässä. Riippumatta siitä, miten työn ja vanhemmuuden ”suhteet” järjestetään, ”yhteensovittaminen” edellyttää valintoja, joskus myös kompromisseja ja erilaisia strategioita. Juuri nämä valinnat ovat tutkimukseni kohteena.

telyihin (Forsberg 2003; Smart 2007). Lähestyn vanhemmuutta sukupuolistuneena ilmiönä. Vaikka vanhemmuus sanana huomioi sekä äidit että isät, se samalla häivyttää sitä, mikä äitiydessä ja isyydessä instituutioina on erilaista (Vuori 2010). Vaikka monin paikoin puhun vanhemmuudesta, samalla tarkastelen sitä, miten eri tavoin (erilaisten) naisten ja miesten vanhemmuus ymmärretään. Ymmärrän äitiyden ja isyyden rakentuvan tietyissä yhteiskunnallisissa käytännöissä, jotka puolestaan pitävät yllä tai muovaavat samoja käytäntöjä (Morgan 2011; Forsberg 2003).

Tarkastelen sukupuolistunutta vanhemmuutta paitsi ydinperheessä myös sen ulkopuolella, työelämässä. Lähestyn työelämää vanhempien kokemuksellisesta näkökulmasta, jossa korostuvat naisten ja miesten suhteet työhön, työn merkitykset sekä työelämän käytäntöjen merkitys äitien ja isien valinnoille.

Tutkimuksen rakenne

Tutkimus etenee siten, että luvussa 2 taustoitin tutkimukseni aihetta, määräaikaista työtä, perheellistymistä ja äitien ja isien hoiva- ja työmarkkinakäytäntöjä. Perheen perustaminen on myöhentynyt ja tälle on etsitty selityksiä sekä kulttuuristen käsitysten että työmarkkinoiden rakenteellisten ehtojen suunnalta. Pohdin sitä, millainen päätös lapsen hankinta on suomalaisille naisille ja miehille. Lisäksi pohdin, mistä työn epävarmuudessa on kyse, ja miten se näkyy määräaikaisena työskentelevien työurilla. Tarkastelen myös naisten ja miesten hoivaa ja työnjakoa koskevia ihanteita ja käytäntöjä vanhemmaksi tulon jälkeen. Pohdin selityksiä sille, että Suomessa äitien kokopäivätyö on yleistä, mutta silti vanhempien hoivakäytännöt erityisesti pikkulapsiperheissä ovat sukupuolistuneita ja muuttuvat hitaasti.

Luvussa 3 tarkastelen tutkimukseni teoreettisia lähtökohtia. Näitä ovat toimijuuden käsite ja sen suhde sukupuoleen sekä Pierre Bourdieun habituksen käsite ja sen feministiset sovellukset. Käsittelen myös naisten ja miesten hoiva- ja työmarkkinavalintoja käsittelevän tutkimuksen näkökulmia valintojen ja rakenteiden väliseen suhteeseen. Keskustelen yksilöllisiä valintoja korostavien näkökulmien, etenkin preferenssiteorian, ongelmista, sekä siitä, millaisia välineitä rakenteelliset, kulttuuriset sekä relationaalisuutta korostavat näkökulmat tarjoavat toimijuuden ymmärtämiseksi.

Luku 4 esittelee tutkimuksen aineiston sekä tutkimuksen metodologiset valinnat. Tarkastelen laadullista haastattelua ja elämäkerrallista elämänviivaa tutkimusmenetelmänä. Lisäksi kuvaan aineiston analyysia – diskursiivismateriaalista ja narratiivista lukutapaa – sekä pohdin sitä, millaista tietoa aineistoni voi tutkimusaiheesta tarjota.

Luvuissa 5–8 siirryn aineiston analyysin pariin. Analyysi etenee luku luvulta noudattaen haastateltujen äitien ja isien elämänkulun kronologiaa: lähdän liikkeelle ajasta ennen lapsia ja etenen vanhemmaksi tulon myötä aikaan lapsiperheenä ja perheellisenä vanhempana työelämässä. Samalla analyysi liikkuu tarkemmin raja-

tuista elämäntapahtumista ja ratkaisuista kohti laajempaa käytäntöjen ja elämäntilanteen näkökulmaa.

Luvussa 5 tarkastelen naisten ja miesten pohdintoja ja päätöksiä lapsenhankinnasta ja sen ajoituksesta. Analysoin sitä, miksi lapsia hankitaan silloin kuin hankitaan, ja millainen merkitys työelämän kokemuksilla, epävarmuudella ja työtilanteella on tuossa päätöksessä. Kiinnitän huomiota paitsi ensi kertaa vanhemmaksi tuloon myös päätöksiin mahdollisista seuraavista lapsista. Pohdin paitsi perheellistymisen ehtoja, myös tapoja puhua lapsesta ja vanhemmuudesta.

Luvussa 6 analysoin vanhemmaksi tulleiden kertomuksia siitä, millaisia neuvotteluja lapsen saamiseen liittyvistä perhevapaista käytiin työpaikalla sekä mitä seurauksia raskaudella tai perhevapaalla oli määräaikaikaiselle työsuhteelle tai laajemmin vanhempien työmarkkina-asemalle. Tarkastelen myös äitien – ja joidenkin isienkin – työhön paluun ehtoja tilanteessa, jossa heillä ei lasta hoitaessa ole toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta.

Luvussa 7 syvennyn lapsenhankinnan jälkeiseen aikaan, vanhempien keskinäiseen työnjakoon sekä palkkatyön ja vanhemmuuden suhteisiin. Luvun keskiössä ovat pienen lapsen hoivan järjestäminen, perhevapaat ja niiden jakaminen. Tarkastelen miesten ja naisten hoiva- ja työmarkkinaratkaisujen taustalla olevia käsityksiä vanhemmuudesta ja sukupuolten välisestä työnjaosta sekä valintojen kytköksiä työmarkkinoiden tarjoamiin mahdollisuuksiin tai asettamiin esteisiin.

Luvussa 8 laajennan näkökulman elämäntilanteeseen, työtä ja työuria sekä perhettä ja vanhemmuutta koskeviin muuttuviin odotuksiin, ihanteisiin ja merkityksiin sekä työn ja vanhemmuuden suhteisiin liittyviin strategioihin ja valintoihin. Analysoin sitä, miten nämä merkitykset ja valinnat kytkeytyvät haastattelemieni miesten ja naisten kokemuksiin työelämästä, määräaikaikaisista työsuhteista ja epävarmuudesta sekä vanhemmuudesta ja lapsiperheen arjesta.

Luku 9 on tutkimuksen yhteenveto, jossa kokoan yhteen analyysini tulokset ja pohdin esille nostamieni näkökulmien teoreettista, metodologista sekä yhteiskunnallista merkitystä.

2 Tutkimuksen taustaa

Perheellistyminen, määräaikainen työ ja epävakaat työurat

Lasten hankinnan myöhentymiseen tai lykkääntymiseen on makrotasolla etsitty syitä sekä kulttuurisesta että rakenteellisesta, taloudellisesta muutoksesta. Länsimaissa 1900-luvun jälkipuoliskolla levinneet kulttuuriset muutokset arvoissa ja asenteissa – yksilöllistyminen ja normatiivisten perinteiden heikentyminen, maallistuminen ja sukupuolten välisen tasa-arvon ideologian vahvistuminen – on liitetty ihmisten elämänkulkuja jäsentäviin muuttuneisiin käytäntöihin sekä instituutioihin. Avioitumis- ja perheellistymisikä on myöhentynyt, syntyvyys alentunut, naisten työssäkäynti yleistynyt ja erilaiset perhemuodot moninaistuneet. Erityisesti seksuaalisen vallankumouksen ja tehokkaiden ehkäisykeinojen kehittymisen sekä naisliikkeen ja naisten asemassa tapahtuneiden muutosten myötä sekä naisilla että miehillä on aiempaa suurempi mahdollisuus valita itse, millä elämänaalueilla haluaa itseään toteuttaa. (Lesthaeghe 1995; Beck-Gernsheim 2002).

Elämänkulkujen yksilöllistymisen myötä perheenmuodostus prosessina on muuttunut, kun ihmisillä on erilaisia mahdollisuuksia elää mielekästä elämää (van de Kaa 2004). Siirtymät ja elämänpolut nuoruudesta aikuisuuteen ovat moninaistuneet, ja nuoruuden ja aikuisuuden välinen ”etsikko-aika” on venynyt yhä pidemmäksi (Gordon & Lahelma 2002; Furlong & Cartmel 2007). Samalla aikuisuutta muistuttavaa elämää eletään yhä pitempään ennen (potentiaalista) vanhemmaksi tuloa. Perheen merkitys aikuistumisen virstanpylväänä on heikennyt myös Suomessa ja tärkeimmäksi aikuisuuden kriteeriksi onkin ehkä noussut taloudellinen itsenäisyys, joka saavutetaan pääsyyllä työmarkkinoille (Oinonen 2003).

Suomessa nuoret aikuiset ovat korostaneet, että lapsille on kyllä oma aikansa, mutta vasta kun vapaata nuoruutta on eletty riittävästi ja kun ollaan valmiita suureksi koettuun vanhemmuuden vastuuseen. Pidentyneestä nuoruudesta ja siihen liittyvästä elämishakuisesta elämäntyylistä on tullut elämänkulkujen yksilöllistymisestä huolimatta jopa uudenlainen elämänkulun normi. (Ketokivi 2004.) Tanskalaisille nuorille aikuisille vapaus liittyi 20–30 vuoden ikään, ”kerran elämässä” -aikaan, josta oli nautittava täysillä ennen perheellistymiseen liittyvää vastuuta noin kolmekymppisenä (Ottosen & Mouritzen 2013). Vapaus voi tarkoittaa matkustelua, opiskelua, erilaisia töitä, ihmissuhteita (mt.), mutta myös keskittymistä kahden aikuisen intiimiin parisuhteeseen (Brewis 2011) ennen kuin suhteeseen halutaan ”kolmas”, joka alkaa muuttaa suhteen osapuolten välillä neuvoteltuja sääntöjä (Jallinoja 2000).

Pidentynyt nuoruus voi kuitenkin olla mahdollista erityisesti niille, joilla on riittävät taloudelliset resurssit tietynlaisen kulutuskeskeisen elämäntyylin ylläpitämiseen (Nilsen, das Dores Guerreiro ym. 2012). Materiaalisten elämänehtojen lisäksi aikuisuuteen siirtymisen ihanteet ovat erilaisia erilaisista perhetaustoista tulevilla

nuorilla. Työväenluokkainen tai keskiluokkainen tausta näkyy nuorten niin koulutusta ja työtä kuin perhettäkin koskevista tulevaisuuden ihanteissa ja suunnitelmissa (Tolonen 2008; Gordon & Lahelma 2002; Kelhä 2008, 85–86; Käyhkö 2008, 265–267). Tarja Tolosen (2008) haastattelemat keskiluokkaisista perheistä tulevat suomalaisnuoret suunnittelivat kouluttautumista, uraa ja itsensä toteuttamista sekä työelämässä että vapaa-ajalla ennen oman perheen perustamista, kun taas työväenluokkaisesta taustasta tulevien tulevaisuuden suunnitelmiin kuului vakaaseen työhön johtava (ammatillinen) koulutus ja turvattu talous, nuorilla naisilla myös äitiys. Vanhemmaksi tulo ei merkitse ainoastaan riskiä ja vastuuta, vaan lapsen syntyvä emotionaalinen suhde ja lapsen hoivaaminen voivat tuoda elämään merkityksellisyyttä. Lapsen hankinta voi joillekin olla suunniteltu, tulevaisuuteen sijoittuva projekti, toisille taas seikkailu tai uudenlainen elämys, joka otetaan vastaan ilman suunnittelua - tai itselle passiivisesti tapahtuva asia, johon ei voi vaikuttaa (Ottosen & Mouritzen 2013; myös Mykkänen 2010).

Suomalaisten valtaosa pitää ihanteellisena kahden tai kolmen lapsen perhettä, joka perustetaan sopivan kumppanin löydyttyä. Sekä naisten että miesten perheellistymisen ajankohtaa ja lapsilukua koskevat ihanteet kertovat kuitenkin, että lapsia haluttaisiin saada nuorempana ja useampia kuin mitä nykyään keskimäärin saadaan. (Miettinen & Rotkirch 2008.) Jos nuorten aikuisten tulevaisuuden tavoitteita ovat yhä vakaa asema työelämässä ja perheen perustaminen, ja jos toiveiden ja toiminnan väliin jää kuilu, kyse ei välttämättä ole elämäntyylivalinnoista, vaan siitä, että näiden tavoitteiden saavuttaminen on vaikeutunut.

Matala syntyvyys ja synnytysien myöhentyminen onkin nähty myös seurauksena rakenteellisista muutoksista työmarkkinoilla (Anxo ym. 2010; Mills & Blossfeld 2005). Globaaleilla, vapailla markkinoilla työvoiman säätelyä on aktiivisesti purettu, ja kollektiivisten rakenteiden kuten valtion ja ammatillisen järjestäytymisen tuoman sääntelyn ja suojan sijaan on korostettu tarvetta yksilöllisyyteen ja joustavuuteen. Näiden käänköpuolena on nähty työntekijöiden näkökulmasta työmarkkinoiden kasvaneet turvattomuus ja epävarmuus. (Julkunen 2008, 53–55; Sennett 1998.) Melinda Millsin ja Hans-Peter Blossfeldin (2005) mukaan tämä rakenteellinen epävarmuus koskettaa erityisesti nuoria, jotka eivät vielä ole vakiinnuttaneet asemaansa työmarkkinoilla. Muuttuvassa maailmassa omien valintojen seurauksia tulevaisuudessa on vaikea arvioida, mikä saa nuoret lykkäämään suurten, elämänkulkua koskevien päätösten tekoa. Tämä näkyy ympäri Eurooppaa opiskeluaikojen pidentymisenä, työmarkkinoille pääsyn ja vakaan aseman saavuttamisen vaikeutena sekä perheen perustamisen lykkääntymisenä.

Suomessa juuri määräaikaiset työsuhteet ovat kansainvälisesti vertailtuna yleisiä, ja erityistä on myös se, että ne koskevat naisia (Sutela 2013). Työsuhteen määräaikaisuus on myös naisille useammin ongelmallista kuin miehille: naiset kokevat määräaikaisuuden useammin taloudellisesti tai henkisesti epävarmaksi ja kaipaavat vakituisen työsuhteen tuomaa turvallisuutta, ja heillä siihen liittyy hieman harvemmin

myönteinen vapauden tunne. Puolet sekä määräaikaisena työskentelevistä naisista että miehistä kertoo tulevaisuuden suunnittelemisen olevan hankalaa. (Lehto & Sutela 2008, 38.)

Määräaikaiset työsuhteet ovat yksi tekijä myös perheellistymisen viivästyttämisessä (Sutela 2013; Pailhé & Solaz 2012; Persson 2001; De la Rica & Iza 2005). Hanna Sutela (2013) on suomalaisten palkansaajien osalta havainnut, että määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleet naiset ja miehet tulevat äidiksi ja isäksi vakituudessa työsuhteessa työskennelleitä ikätovereitaan myöhemmin. Perheellistymisen lykkäytyminen on kuitenkin sukupuolistunutta siten, että parisuhteessa olevien määräaikaisena työskentelevien miesten vanhemmaksi tulon viivästyminen liittyy siihen, että heidän puolisonsakin on määräaikaisessa työssä tai opiskelija. Erityisesti naiset itse kertovat lykkäävänsä lasten tekoa työn vuoksi: yleisimmän perheenperustamisiän, ikäryhmän 25–34 korkean asteen tutkinnon suorittaneista naisista toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevistä 26 prosenttia mutta määräaikaisista jopa 40 prosenttia kertoo lykänneensä lasten tekoa (Sutela 2007, 46–47).

Väestöntutkimuslaitoksen perhebarometri kertoo, että kolmannes lapsettomista miehistä ja naisista uskoo lapsen saamisesta seuraavan taloudellisia ongelmia. Näin ajattelevat etenkin epävarmassa työmarkkina-asemassa olevat, esimerkiksi työttömät tai määräaikaista työtä tekevät. Toimeentulon lisäksi työelämän epävarmuus heijastuu myös mahdollisuuksiin työelämässä. Tämä puolestaan on vahvasti sukupuolistunut kysymys: perhebarometrin mukaan lapsen saamiseen liitetyt heikkenevät työ- tai uramahdollisuudet koskevat pääsääntöisesti naisia. Erityisesti määräaikaista työtä tekevät ja korkeasti koulutetut naiset kokevat lapsen saamisen riskinä asemalleen työelämässä. (Miettinen & Rotkirch 2008, 43–46.) Tämä onkin selvää niin kauan kuin naiset käyttävät valtaosan pitkistä perhevapaakaudesta. Perheen perustaminen uhkaa silloin juuri naisten asemaa työssä: ei ehditä saada ”jalkaa oven väliin” työelämäänsä eikä riittävästi työkokemusta, määräaikainen työsuhte loppuu eikä jatkoa tarjota, menetetään tilaisuuksia päästä omien toiveiden mukaisiin töihin.

Suomessa sosiaaliturvajärjestelmä vanhempainrahoineen ja kotihoidontukineen pienentää lapsen saannista aiheutuvia suoria ansionmenetyksiä. Tällä on merkitystä erityisesti naisille, joille tulee pitempien perhevapaiden seurauksena pitempiä taukoja työelämästä. Perhevapaajärjestelmän takaama mahdollisuus palata työelämätauon jälkeen perhevapaata edeltävään työhön puolestaan keventää menetyksiä uramahdollisuuksien suhteen – mikäli työsuhte on vakituinen tai jatkuu perhevapaan yli. Määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleille naisille lapsen saaminen on kuitenkin työsuhteen jatkumisen kannalta todellinen riski: joka kuudes parivuotiaan lapsen äiti kertoo äitiysvapaan puheeksi ottamisen työpaikalla johtaneen määräaikaisen työsuhteen päättymiseen (Salmi ym. 2009, 68).

Epävarmuus ja siihen liittyvä tulevaisuuden ja oman elämän suunnittelun hankaluus voi kuitenkin olla laajempi kokemus kuin vain nykyhetkeen liittyvä huoli työn jatkuvuudesta tai taloudellisesta pärjäämisestä. Liisa Lähteenmäen (2007, 119) sa-

noin epävarmuus voi olla ”epätietoa omasta paikasta tässä maailmassa” – epätietoa, joka kertyy oman konkreettisen työsuhteen ohella myös menneiden kokemusten, tulevien mahdollisuuksien ennakkoinnin sekä läheisten ihmisten elämäntietojen perusteella. Mills ja Blossfeld (2005) kutsuvat tällaista oman konkreettisen työn tai taloudellisen tilanteen epävarmuuden ylittävää kokemusta temporaaliseksi epävarmuudeksi, joka heijastelee yleistä epävarmuuden ilmapiiriä. Työelämän prekarisatiossa onkin ehkä murros, jossa ei ole kyse vain pätkätöistä tai muusta epätyypillisestä työstä, vaan koko elämään vakautta ja suunnitelmallisuutta tuovien instituutioiden haurastumisesta ja ihmisten kokemuksista ja toimijuuden mahdollisuuksista omaa elämää laajemmassa, jopa globaalissa muutoksessa (Jokinen ym. 2011).

Epävarmuudessa voi hyvinkin olla kyse siitä, että työltä odotetaan yhä entisen kaltaisia lupauksia vakaudesta, turvallisuudesta ja palkitsevuudesta. Ihmisille aiheuttaa hämmennystä ja epävarmuutta elämismaailman realiteettien ajautuminen yhä kauemmas kulttuurisesta, sosiaalisesti tuotetusta turvallisuusodotuksesta (Julkunen 2008, 60). Työltä ei enää voi odottaa elinikäistä turvaa ja ennustettavia ansioita, vaan turvallisuuden tunne ja jatkuvuus on perustettava työsuhteturvan sijaan omaan ammatilliseen identiteettiin, osaamiseen ja ”elinikäisen työllistettävyyden” vaalimiseen (Alasoini 2006; Siltala 2004; Forrier & Sels 2003).

Korkeasti koulutettujen pätkätyöläisten kokemus epävarmuuden epäoikeudenmukaisuudesta saattaa olla erityisen voimakas, sillä usko korkean koulutuksen kannattavuuteen on ollut suomalaisessa luottamusyhteiskunnassa vahva (Leinikki 2009). Monet työn kovenemisen ja epävarmaksi muuttumisen piirteet koskevat enenevässä määrin keskiluokkaa, korkeasti koulutettuja ja ylempiä toimihenkilöitä (Julkunen ym. 2004) – ja erityisesti naisia (Aitta 2006). Samalla juuri korkeasti koulutetuille, ylemmille toimihenkilönaisille työ on vahvimmin itsensä toteuttamisen ja kehittämisen paikka (mt.). Ainakin osa keskiluokan epävarmuuden kokemuksesta saattaa seurata työlle asetettujen odotusten ja realiteettien välisestä epäsuhdasta (Aitta 2006; Lähteenmäki 2007).

Voisi olettaa, että naisille epävarmuuden kokemuksessa on kyse myös tasa-arvo-odotuksen ja työelämän sukupuolistuneiden realiteettien epäsuhdasta. Koulutusjärjestelmä luo naisille odotuksia yhtäläisistä mahdollisuuksista työelämässä sukupuolesta riippumatta. Työuran vakiinnuttaminen voi kuitenkin olla hankalaa, kun yli puolet naisten uusista työsuhteista on määräaikaista (Tilastokeskus 2013). Naisten yleisin pätkien syy ovat sijaisuudet, jotka saattavat olla samaa työtä pätkästä toiseen ilman mahdollisuuksia siirtyä haastavampiin tehtäviin, toisin kuin miehillä, joilla yleisin pätkien teettämisen syy on projektiluonteinen työ (Lehto & Sutela 2008). Naisilla myös pätkätyösuhteiden ketjutus on yleisempää kuin miehillä (mt.). Vaikka Anu-Hanna Anttila ja Anu Suoranta (2007) huomauttavat, että erilaiset epätyypillisen työn muodot ovat olleet erityisesti naisilla lyhyehköjä teollistumisen vuosikymmeniä lukuun ottamatta pikemminkin sääntö kuin poikkeus, suomalaisten naisten

nopeasti noussut koulutustaso on varmasti nostanut myös naisten työuriin kohdistuvia odotuksia.

Korkeasti koulutettujen kokema epävarmuus kohdistuuakin taloudellisen vakauden ohella ehkä juuri mielekkääseen urakehitykseen. Samalla työ on erityisesti työntekijämiehille ollut myös pärjäämisen ja ”kunnian kenttä” (Kortteinen 1992). Tähänkään eetokseen eivät välttämättä sovi epävarmat määräaikaiset työsuhteet. Kun oma identiteetti kiinnittyy palkkatyöhön, kuten erityisesti maskuliiniselle elättäjäidentiteetille on ollut tyypillistä, työn epävarmuus ei aiheuta ainoastaan konkreettista huolta tulevasta, vaan se osuu suoraan omaan identiteettiin miehenä (Kokkonen 2004). Jos työyhteiskunnan arvoihin sitoutuminen on määräaikaisten työntekijöiden joukossa itse asiassa vahvempaa kuin vakituisten (Saloniemi 2000), epävarmuuden kokemukset liittyvät siihenkin, tarjoutuuko tulevaisuudessakin mahdollisuuksia sitoutua omaan työhön (vrt. Åkerblad 2012).

Työsuhteen määräaikaisuus ei kuitenkaan aina aiheuta epävarmuutta eikä sitä välttämättä koeta kielteisenä (Casey & Alach 2004; Åkerblad 2012; Saloniemi 2000). Määräaikaiset työntekijät arvioivat monessa suhteessa työtään ja omia mahdollisuuksiaan työelämässä myönteisemmin kuin vakituiset työntekijät. Tyytyväisyydestä huolimatta suurin osa on määräaikaisena olosuhteiden pakosta, ja vain hyvin harva ei haluaisi vakituista työsuhdetta nykyisestä työpaikastaan. (Saloniemi 2000; Tilastokeskus 2013.)

Pätkätyöt liittyvät nuoruuteen ja työelämään siirtymiseen, ja ovatkin nuorimmissa työntekijäryhmissä yleisimpiä (Lehto & Sutela 2008). Nuorten joukossa määräaikaisten työsuhteet ovat useammin toivottu työn muoto (Tilastokeskus 2013), joka ei ehkä opiskelun ohella tai työuran alkuvaiheessa sido liikaa. Naisille määräaikaisen työsuhteen toivottavuus näyttää karisevan 25 ikävuoden paikkeilla, miehille kymmenen vuotta myöhemmin (Lehto ym. 2005, 132). Pätkiin kyllästyminen saattaa liittyä omien odotusten kasvuun työuralla etenemisen myötä, mutta myös ikävaiheelle tyypillisiin ruuhkavuosiin ja muita elämänalueita koskeviin toiveisiin ja suunnitelmiin: perheellistymiseen, lasten hankintaan ja asumiseen liittyviin kustannuksiin, jotka edellyttävät aiempaa enemmän sekä taloudellista että paikallista vakautta ja pysyvyyttä.

Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät, myös naiset, tulevat kuitenkin vanhemmiksi yhtä todennäköisesti kuin toistaiseksi jatkuvassa työssä olevat, vaikka saavatkin lapsia keskimäärin myöhemmin (Sutela 2013). Vaikka lasten hankinnan lykkäämisestä kertovat useimmin tyypillisessä perheenperustamisikässä olevat 25–34-vuotiaat naiset, silti tämän ikäryhmän määräaikaistakin naispalkansaajista suuri osa ei koe lykänneensä lasten tekoa työhön liittyvistä syistä. Korkea-asteen koulutetuista puolet ja perus- ja keskiasteen koulutetuista neljä viidestä ei ole lykännyt lasten hankkimista työnsä takia (Sutela 2007, 47). Vanhemmaksi tulon motiivit löytyvät myös – ja joillekin ennen kaikkea – muualta kuin sopivasta työtilanteesta. Yksilöllistymiseen liittyvää elämäntyylien muuttumista tai työmarkkinoiden epävarmuut-

ta korostavissa näkökulmissa lasten hankkimisen lykkäämistä ja nuoruuden pidentymistä on selitetty joko rationaalisena tai hedonistisena toimintana. Nämä näkökulmat eivät jätä paljonkaan tilaa muille perheellistymiseen liittyville motiiveille, kuten tunteille ja sosiaalisille siteille. Vaikka lapsia saadaan aiempaa vähemmän ja myöhemmin, niitä silti saadaan. Anne Lise Ellingsæter tutkijakumppaneineen peräinkin aivan aiheellisesti huomion suuntaamista syntyvyyden alenemisesta perheellistymisen motiiveihin ja rationaliteetteihin ja siihen, mikä on lasten merkitys nuorille aikuisille ja heidän valinnoilleen (Ellingsæter ym. 2013).

Lapsen kaipuulla tai ”vauvakuumeella”, tunteilla ja myös sosioevoluutiivisilla ulottuvuuksilla saattaa olla vahvempi rooli lapsen hankkimisen suunnittelussa, kuin mitä yksilöllisiä valintoja ja rationaalista suunnittelua korostavat teoriat usein olettavat (Rotkirch 2007). Lapsen saaminen ja sen myötä vanhemmuus voi olla elämänkullinen itsestäänselvyys (olematta silti normi), ja lapsen odotetaan tuovan omaan elämään paitsi vastuuta ja rajoituksia, myös merkityksellisyyttä, uudenlaisia kokemuksia ja myönteistä riippuvuuden tunnetta. Lapsen ajatellaan myös vahvistavan siteitä esimerkiksi kumppanien kesken ja kuulumista johonkin sosiaaliseen yhteisöön. (Bergnéhr 2008; Bergnéhr & Bernhardt 2013; Miettinen & Rotkirch 2008.) Parisuhteessa lapsi voi olla romanttisen rakkauden ja sitoutumisen symboli (Ravn & Lie 2013). Myönteisten merkitysten ja tunteiden sekä taloudellisen rationaalisuuden ja yksilöllisen vapauden välinen suhde saattaa kuitenkin olla jännitteinen (Bergnéhr & Bernhardt 2013; Sevón 2005.)

Ensimmäisen ja sitä seuraavien lasten hankkimiseen liittyvä päätöksenteko ja rationaliteetit myös eroavat toisistaan (Miettinen & Rotkirch 2008). Toisen lapsen hankintaan päädytään helpommin kuin ensimmäisen – kahden lapsen perhe ja sisaruksen saaminen esikoiselle on suomalaisille vahva ihanne (Miettinen & Rotkirch 2008). Näin on myös määrääikaisten työntekijöiden suhteen. Ensimmäisen lapsen kohdalla saatetaan pohtia enemmän elämänmuutosta kärjistettynä vapaudesta peruuttamattomaan sitoutumiseen, mutta vanhemmaksi tulon jälkeen ”lykätyt” lapset saadaan tiheämmässä tahdissa. (Sutela 2013). Ann Evans tutkijaryhmineen (2009) on analysoinut australialaisten vanhempien pohdintoja kolmannen lapsen hankkimisesta ja löytänyt hyvin erilaisia tunteisiin, talouteen, kokemuksiin ja sosiaalisiin suhteisiin liittyviä motiiveja. Perhekokoa saatettiin esimerkiksi rajoittaa paitsi taloudellisen tilanteen vuoksi, myös ikään, elämänvaiheeseen ja perheen arkikokemukseen vedoten. Motiiveja seuraavan lapsen tekoon sen sijaan olivat esimerkiksi sisarusuhteiden arvostaminen, sukupuoliefekti (yritettiin saada vielä yksi lapsi, joka olisi eri sukupuolta kuin edelliset) tai vauvakuume.

Perheellistyminen ja lapsenhankintapäätöksen rationaliteetit näyttävät siis moniulotteisilta. Määräaikaisen työn suhde yleisempään epävarmuuden kokemukseen ei ole yksiselitteinen, kuten ei myöskään se, millainen merkitys patkätöillä tai muulla työtilanteella on päätöksille vanhemmaksi tulosta ja seuraavien lasten hankinnasta. Lapsen haluaminen tiettyssä elämänvaiheessa ei ole itsestäänselvyys – kuten ei ole

lapsen saaminenkaan – ja samalla se monille on juuri sitä. Rationaalisten pohdintojen lisäksi vanhemmaksi haluamiseen ja tuloon liittyy tunteita, sattumaa ja biologiaa. Nämä näkökulmat hankaloittavat lapsen ”hankinnasta” puhumista, vaikka päätös toivottaa lapsi tervetulleeksi (ks. Sutela 2013, 15) – oli se sitten aktiivinen päätös antaa lapsen tulla jos on tullakseen, tai päätös antaa suunnittelemattoman raskauden jatkoa – on ainakin jossain määrin valinta.

Perheellistymisen motiivit ja lapsen merkitys elämäntulussa eivät välttämättä ole miehille ja naisille kovin erilaisia, mutta lasten hankinnan lykkääntymisen taustalla olevat rationaliteetit vaikuttavat sukupuolistuneilta. Etenkin naiset saattavat ennakoita sitä, että kun lapsi saadaan, lapsen kaipuu muuttuu parisuhteessa neuvotteluiksi työnjaosta, jotka käydään usein vanhempien erilaisista työmarkkina-asemista käsin. Nuorten naisten määräaikaisilla työsuhteilla ja työurien epävarmuudella näyttää olevan osansa näissä neuvotteluissa. Tutkimukseni kohteena ovat juuri nämä perheellistymiseen liittyvät, mahdollisesti sukupuolistuneet toiveet, pohdinnat, neuvottelut ja valinnat.

Työn ja vanhemmuuden sukupuolistuneet suhteet

Vanhemmaksi tulon myötä työssäkäyvät vanhemmat joutuvat pohtimaan, miten lapsiperheen arki tullaan järjestämään ja miten sukupuolten väliset suhteet jäsentävät tätä arkea. Erityisesti on ratkaistava, miten vastuu lapsen hoidosta jaetaan yhtäältä vanhempien kesken (kahden vanhemman perheissä), toisaalta ydinperheen ja muiden toimijoiden, Suomessa yleensä yhteiskunnallisten hoivapalveluiden kesken.

Suomessa hyvinvointivaltion sosiaali- ja erityisesti perhepolitiikan tavoitteena on ollut tukea sukupuolten tasa-arvoa työn ja vanhemmuuden yhteensovittamisessa (STM 2013a). Kahden elättäjän mallin voi sanoa olevan vakiintunut normi (Julkunen 2010). Tasa-arvotavoitteiden ohella vanhempien hoiva- ja työmarkkinavalintoja ympäröi jännite vahvan yksilöllisiä valintoja korostavan retoriikan ja äidin erityistä roolia painottavien näkökulmien välillä (Salmi 2006a; Varjonen 2011; Jallinoja 2006). Valtaosa vanhemmista pitää yleisellä tasolla jaettua vanhemmuutta hyvänä asiana, mutta omaa tilannettaan koskien vanhemmatkin puhuvat yksilöllisistä valinnoista, joilla kuitenkin usein tarkoitetaan sukupuolistunutta työnjakoa (Salmi 2006a). Vanhemmuudesta ja perheiden valinnoista puhuminen hämärtää sitä tosiasiaa, että muutamaa viikkoa tai kuukautta pidemmät katkot työurassa lapsen hoitamiseksi koskettavat yhä lähinnä äitejä (Salmi ym. 2009). Huolimatta siitä, että suurin osa perhevapaajärjestelmän² turvaamista perhevapaista on kumman tahansa van-

² Suomalainen perhevapaajärjestelmä perustuu oikeuteen perhevapaasiin sekä vanhemmille maksettaviin tukiin. Vuonna 2014 äideillä on oikeus noin neljän kuukauden äitiysvapaaseen, isillä kolmen viikon isyysvapaaseen yhtä aikaa äidin kanssa. Isille on lisäksi vuodesta 2003 alkaen kiintiöity oma vapaa, jota on vähitellen pidennetty nykyiseen kuuteen viikkoon, ja jota ei voi pitää yhtä aikaa äidin käyttämän perhevapaan kanssa. Kumman tahansa vanhemman käytettävissä on noin 6 kuukautta vanhempainvapaata sekä sen päätyttyä oikeus hoitovapaaseen kunnes lapsi täyttää 3 vuotta.

hemman käytettävissä, isien osuus esimerkiksi käytetyistä vanhempainvapaapäivistä on 9 prosenttia (Kela 2013). Äidit hoitavat lasta kotona neljän kuukauden äitiysvapaan jälkeen keskimäärin 1,5–2-vuotiaaksi saakka (Salmi ym. 2009). Kun lapsia saadaan usein useampia, kolmannes äideistä on perhevapaalla yhtäjaksoisesti 3 vuotaa tai pitempään (Haataja & Hämäläinen 2010).

Isät käyttävät perhevapaista pääasiallisesti oman kiintiönsä (Salmi ym. 2009). Johanna Lammi-Taskulan (2007) tutkimuksen mukaan merkittävin tekijä vauvaperheiden perinteisen sukupuolistuneen työnjaon taustalla ovat sukupuolistuneet käsitykset omista vastuista äitinä ja isänä. Sukupuolistuneet hoivavalinnat kytkeytyvät myös vanhempien sosioekonomiseen asemaan, taloudellisiin tilanteisiin ja työpaikkojen käytäntöihin. Isät käyttävät vanhempainvapaata todennäköisemmin, jos he ovat korkeasti koulutettuja, keskituloisia ja toimihenkilöasemassa (Lammi-Taskula 2007; Salmi ym. 2009). Isien ratkaisut kytkeytyvät myös heidän puolisoidensa tilanteeseen: esimerkiksi äidin korkea koulutus ennustaa isän vanhempainvapaan käyttöä (Lammi-Taskula 2007). Jos lasta kotona hoitavalla äidillä sen sijaan ei ole työpaikkaa, johon palata, isä jää harvemmin kotiin hoitamaan lasta (Salmi ym. 2009). Äidin epävarma työmarkkinatilanne ei välttämättä kannusta keskustelemaan puolisoiden kesken lapsenhoitovapaiden jakamisesta eikä siis ainakaan edistä isien perhevapaiden käyttöä.

Sukupuolistuneet käytännöt näkyvät lapsiperheiden arjessa myös vauvavaiheen jälkeen. Äidin alkuvaiheen intensiivisellä lapsenhoitokokemuksella voi olla seurauksia puolisoiden myöhemmille ratkaisuille (Halrynjo & Lyng 2009). Isän vanhempainvapaan pitäminen taas ennakoii hänen myöhempiä tiiviitä suhteita lapsiinsa (Ottosen, tulossa 2014).

Huolimatta isyydessä tapahtuneista muutoksista ja siitä, että lapsiin käytetty aika on ehkä se yksityisen elämänpiirin alue, jossa sukupuolten välinen työnjako on eniten tasoittunut (Pääkkönen & Hanifi 2011), lasten hoitoon liittyvä tieto mielletään helposti yhä äidin hallitsemaksi alueeksi. Neuvoloissa asiantuntijapuhe suunnataan helposti äidille, vaikka isä olisi mukana (Kuronen 1993; Haverinen 2009). Vaikka isät osallistuvat lastensa hoitoon, äitien ajatellaan koordinoivan tiedollista kokonaisvastuuta lapsen kasvun tukemisesta (Alasuutari 2003).

Naiset tekevät miehiä enemmän kompromisseja työurallaan perhesyistä. Esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimuksista selviää, että 30-39-vuotiaiden palkansaajaäitien (joilla on alle 18-vuotiaita lapsia kotona) joukossa yksi neljästä oli joskus luopunut työstään tai koulutuksesta tai työskennellyt osa-aikaisesti perheen vuoksi. Isien joukossa työstään oli perheen takia luopunut joka kymmenes, osa-aikatyötä oli tehnyt vain joka kahdeskymmenes (Sutela 2007). Silti mies- ja naispalkansaajien työorientaatiot eivät juuri eroa toisistaan: heille on yhtä yleistä pitää palkkatyötä erittäin tärkeänä elämänaalueena (Lehto & Sutela 2008). Naisille työ erityisesti sisältyään ja kehittymismahdollisuuksiltaan on jopa merkityksellisempi kuin miehille (mt.).

Perheellistymisen seuraukset näkyvät hetkellisesti äitien, mutta eivät isien, työllisyysasteissa. Suomessa naisten työllisyysaste on samalla tasolla kuin miesten (Tilastokeskus 2013). Alle 3-vuotiaiden lasten äitien työllisyysaste laskee hiukan alle 50 prosenttiin, mutta 3–6-vuotiaiden lasten äideillä se yltää jo yli 80 prosenttiin (Tilastokeskus 2012b). Äitien työllisyydestä on kuitenkin oltu huolissaan kansantalouden kannalta, ja keskeisenä tekijänä äitien työelämätaukojen kannalta on pidetty kotihoidontukijärjestelmää, joka mahdollistaa lapsen hoitamisen kotona tämän 3-vuotispäivään saakka (OECD 2005; Vartiainen 2012). Suomalaisten äitien käytännöt eroavat muista Pohjoismaista, sillä lasten subjektiivisesta päivähoito-oikeudesta huolimatta enemmistö alle 3-vuotiaista lapsista hoidetaan kotona (Eydal & Rostgaard 2011).

Kotihoidon suosiota selittävät pelkän tuen saatavuuden ohella lapsuutta ja lapsen hyvää hoitoa koskevat ihanteet. Erityisesti 2000-luvulla Suomessa on yleistynyt ihanne, jonka mukaan alle 3-vuotiaalle lapselle parasta olisi olla oman vanhemman kotihoidossa (Repo 2012; Jallinoja 2006). Tämä Katja Revon (2012) uusfamiliaristiseksi luonnehtima diskurssi on perua kehityopsykologisista teorioista (Yesilova 2009), mutta se on ikään kuin valunut asiantuntijoilta osaksi erityisesti äitien omia perusteluja kotihoidolle (Jallinoja 2006). Suomalaista työn ja perheen yhteensovittamisen politiikkaa on kuitenkin luonnehtinut vahva ja ainakin näennäisesti neutraali valinnanvapauden retoriikka (Varjonen 2011). Valinta on ymmärretty nimenomaan äitien välisen tasa-arvon tukemisena, äitien oikeutena valita lapselleen sopiva hoitomuoto – julkisin varoin tuettu päivähoito tai kotihoito – eikä niinkään naisten ja miesten välisenä tasa-arvona ja äitien oikeutena palkkatyöhön kuten Ruotsissa (Hiihamo & Kangas 2006).

Erityisesti äitiys on instituutio, johon liittyy vahvoja kulttuurisia käsityksiä. ”Hyvä äitiys” edellyttää läsnäoloa ja intensiivistä hoivan antamista, ja se nähdään ensisijaisena muiden antamaan hoivaan, usein myös isyyteen nähden. (Berg 2009, Hays 1996; Martiskainen de Koenigswarter 2006.) Äitiyteen kohdistuu suurempia odotuksia kuin isyyteen. Jaana Vuoren (2001) analysoimissa perheasiantuntijoiden teksteissä äidin toimijuus näyttäytyy niin äidinhoivan kuin jaetun vanhemmuuden diskursseissa ambivalentimpana kuin isän toimijuus. Isyys on ikään kuin plussaa miehen entisen toimijuuden lisäksi, kun taas äitiys vaatii naista luopumaan entisestä toimijuudestaan ja tekemään valintoja työelämän tai kokopäiväisen äitiyden suhteen. Näissä valinnoissa asetetaan usein arvioitavaksi ”lapsen paras”.

Samalla äitiyden toteuttaminen hyväksyttävästi edellyttää tasapainoilua myös työelämään kutsuvien odotusten kanssa. Hyvä äitiys on paitsi lapsen hyvinvoinnin turvaamista, myös vastaamista palkkatyökansalaisuuden odotuksiin. (Berg 2009; McDowell 2008; Elvin-Nowak & Thomsson 2001.) Mitä tulee työelämään osallistumiseen ja oman työmarkkinakapasiteetin maksimoimiseen kohdistuviin odotuksiin, äitiyden ja isyyden kaltaista eroa sukupuolten välillä ei juurikaan ole. Suomessa on pitkä naisten kokopäivätyön perinne, ja nykyinen puhe väestön vanhenemisesta, julkisen talouden kestävyys-

vajeesta ja työurien pidentämisestä edellyttää kaikkien kansalaisten panosta kansantalouden turvaamiseksi. Naiset erityisesti nuoremmissa ikäluokissa hankkivat miehiä useammin korkean koulutuksen, mikä on hyvin linjassa työelämän vaatimusten kanssa jatkuvasta kouluttautumisesta ja työkyvyn kehittämisestä.

On selvää, että vauva, ja pieni lapsikin, tarvitsee hoitoa ja hoivaa. Kiinnostus äitien työmarkkina- ja hoivavalintoihin ei siis niinkään kytkeydy perhevapaiden käytön yleensä vaan niiden kestoon ja työhön paluun ajankohtaan. Pitempiä perhevapaita pitävät vähän koulutetut, pienituloiset ja työntekijäasemassa olevat äidit (Salmi ym. 2009). Samat ryhmät myös kertovat useammin syyksi sen, että kotihoito on lapselle parasta. Kotihoidon ja äidinhoivan ihanteet kytkeytyvät taloudellisiin ja muihin resursseihin, esimerkiksi siihen, mitä työelämällä on äideille tarjota. Revon (2009; 2012) haastattelemien äitien perustelut kotihoidolle liittyivät sekä äitiyden vetovoimaan että työelämän työntövoimaan. Kielteiset kokemukset kiireisestä, liikaa vaativasta työelämästä voivat tehdä väliaikaisesta kotiäitiydestä houkuttelevaa; kotona olo voi olla toisin tekemistä, ”downshiftaamista”. Äidit voivat myös ennakoida, ettei työssäkäynnin ja lapsiperheen arjen sovittaminen yhteen tule olemaan helppoa (Luotonen 2012).

On siis aihetta kysyä, millaisia valintoja äidit ja isät haluavat tehdä, mutta myös, millaisia valintoja heidän on palkkatyön ja hoivan suhteen mahdollista tehdä. Lapsia hoidetaan kotona myös vaihtoehtona työttömyydelle. Näin on etenkin niiden vähän koulutettujen äitien kohdalla, joilla ei ole työsuhdetta ja joiden työmarkkina-asema jo ennen lapsen syntymää on ollut heikko (Rissanen 2012). Äidit itse voivat mieltää tällaisen kotiäitiyden kuitenkin myös valintana, aktiivisena pyrkimisenä pois epätydyttäväksi koetusta työtilanteesta silloin kun se on perheen kannalta edullisinta (Miettinen & Manninen 2006, 44; ks. myös Repo 2012). Kiinnostavaa on, missä määrin kotivanhemmuus ja epävarmasta työtilanteesta vetäytyminen on nimenomaan naisten käytössä oleva strategia, ja ohjaako sukupuoli kokemuksia määräaikaisuuksiin liittyvästä epävarmuudesta, sen vaikutuksista perheeseen sekä valittavia strategioita epävarmuuden hallitsemiseksi. Samoin on kiinnostavaa, missä määrin miesten työn epävarmuus asettaa ehtoja heidän valinnoilleen palkkatyön ja vanhemmuuden suhteen, ja millaisiin strategioihin miehet turvautuvat.

Vaikuttaa siltä, että kahden ansaitsijan mallilla on Suomessa vankka kannatus, mutta jossakin vaiheessa parisuhteen elämää työurat ja siihen liittyvät valinnat sekä työnjako alkavat sukupuolistua. Vanhemmaksi tulo saattaa hyvinkin olla se vaihe, jossa heteroseksuaalisen parisuhteen valinnat eriytyvät (Julkunen 2010, 157). Pienen lapsen hoivaan kohdistuu suuria odotuksia, jotka ovat erilaisia miehille ja naisille. Samalla se, että perheenperustamisiässä olevien naisten työsuhde on usein määräaikainen, voi muuttua merkitykselliseksi työurien jatkuvuuden kannalta. Tämän tutkimuksen kohteena onkin se, miten valintoja lapsen hoidosta, työnjaosta ja työurista tehdään ja millaisia ehtoja määräaikainen työ asettaa vanhempien valinnoille ja neuvotteluille.

3 Äidit ja isät toimijoina

Yksilön toiminnan ja yhteiskunnallisten rakenteiden välinen suhde on yksi yhteiskuntatieteiden keskeisiä kysymyksiä. Tämä keskustelu tiivistyy siihen, millaiset mahdollisuudet ihmisillä on tehdä omaa elämäänsä koskevia valintoja. Viime vuosikymmeninä elämänkulkuja ja niihin liittyviä valintoja on tullut suosituksi käsitteellistää yhteiskuntien yksilöllistymistä, individualisaatiota, tarkastelevien aikalaisanalyyysien avulla. Postmodernisaatioteoreetikot ovat nähneet yksilön vanhoista rakenteista ja perinteistä murtautuneena, omaa elämäänsä koskevia vapaita valintoja tekevänä reflektiivisenä toimijana (Giddens 1991; 1992; Beck 1992; Beck & Beck-Gernsheim 1995; 2001). Yksilöllisen toimijuuden on siis nähty korostuvan samalla kun toiminnan ympäristö, myöhäismoderni ja jälkikapitalistinen yhteiskunta, muuttuu yhä monimuotoisemmaksi ja epävarmemmaksi.

Suhtaudun tässä tutkimuksessa kriittisesti yksilöllistysteorioiden väitteeseen, että moninaistuvat perheellistymisen polut ja vanhemmuuden käytännöt ovat seurausta yhteiskuntien ja yksilöiden kasvaneesta reflektiivisyydestä. Näiden teorioiden mukaan luokka-aseman, sukupuolen tai perinteiden merkitys elämänculussa on heikennyt, ja naisilla ja miehillä ajatellaan olevan vapaus mutta myös vastuu tehdä omaa elämänculkuaan koskevia valintoja niin perhe-elämässä kuin työmarkkinoilla. Tällainen ”tee-se-itse-elämän” rakentaminen perustuisi näin ollen yhä enemmän yksilöllisiin elämäntyyli- ja valintoihin ja identiteetti- ja projekteihin (Giddens 1991; Beck 1992; Beck & Beck-Gernsheim 1995). Jokaisen onkin itse vastattava kysymyksiin siitä, haluaako opiskella, mitä ja kuinka pitkään ennen työelämään siirtymistä; millaisessa parisuhteessa haluaa elää (jos haluaa) ja miten toimia; haluaako lapsia ja jos niin milloin; millaista vanhemmuutta haluaa toteuttaa ja millaisia valintoja tehdä lapsen hoidon, kasvatuksen ja koulutuksen suhteen. Erityisesti näiden valinnanmahdollisuuksien kasvun on ajateltu näkyvän naisten elämässä.

Myös yksityinen, intiimi parisuhteen ja perheen piiri on nähty uudenlaisten neuvottelujen paikkana, jossa sukupuoleen kytkeytyvät perinteiset käytännöt ja työnjako eivät ole itsestäänselvyksiä vaan niistä neuvoteltava kumppanien yksilöllisten toiveiden pohjalta. Tällaiset parisuhteet on nähty tasa-arvoisina, niin sanottuina ”puhtaina suhteina” (Giddens 1992). Samalla valinnat ja toiminta on kyettävä perustelemaan rationaalisesti, ei vedoten perinteisiin ja siihen, että näin on aina ennenkin tehty. Yksilöiden ei jälkitraditionaalisessakaan yhteiskunnassa nähdä toimivan rakenteiden ulkopuolella, mutta instituutioiden muuttuminen kuten talouden ja työmarkkinoiden globalistuminen ja kasvava epävarmuus, muutokset hyvinvointivaltiossa, koulutusjärjestelmässä tai moninaistuvat perhemuodot ovat tehneet ihmisten elämästä aiempaa ennustamattomampaa. Valintoihin liittyy uusia riskejä, koska niiden seuraukset eivät ole yhtä ennustettavia kuin ennen. (Beck 1992; Beck & Beck-Gernsheim 2001.)

Entisenlaisten institutionaalisten rakenteiden murtuminen ei kuitenkaan välttämättä merkitse, että yksilöillä – miehillä ja naisilla – olisi vapaus, kyky tai edes halu valita mitä tahansa. Kulttuuriset käsitykset luovat toiminnalle kontekstin, jossa toiminta on Neil Grossin (2005) mukaan yhä kytköksissä perinteisiin. Kyse on siitä, että vaikka sääntelevät perinteet ovat heikentyneet eivätkä määrää tai rajaa ennalta ihmisten valintoja, niin sanotut merkityksiä rakentavat perinteet ohjaavat toimintaa ja välittävät merkityksellistämisen tapoja sukupolvelta toiselle. Esimerkiksi intiimeihin parisuhteisiin ja perheeseen liittyvät ihanteet, kuten kestävästi tarkoitettu ja sukupuolistuneelle työnjaolle perustuva avioliitto, ovat yhä varsin perinteisiä, vaikka nuorempien sukupolvien elämäntyyli eroaisivatkin aiempien sukupolvien ratkaisuista. Yksilöiden valinnat ovat kytköksissä esimerkiksi omien vanhempien tai yhteisöjen jaettuihin kulttuurisiin merkityksiin ja niiden historiaan, ja kantavat mukanaan niihin kerrostuneita tapoja toimia. (Mt.)

Samalla uudet toimijuuden ja rakenteiden muodot kytkeytyvät uudenvälisiin eriarvoisuuksiin paitsi sukupuolten välillä myös naisten ja miesten kesken sukupolvien, yhteiskuntaluokkien ja etnisten ryhmien välillä (McNay 2000). Erilaiset yhteiskunnan instituutiot kuten koulutusjärjestelmä ja sosiaalipolitiikka kohdistavat odotuksia mutta myös asettavat rajoja nuorten aikuisten elämänskulkua koskeville valinnoille, kuten kouluttautumiselle ja työmarkkinoille osallistumiselle. Nämä reunaehdot saattavat kyllä venyttää siirtymää nuoruudesta aikuisuuteen pitemmälle ajanjaksolle, mutta samalla ne asettavat aiempien sukupolvien elämänsuuntaan nähden varsin tiukkojakin ehtoja näille siirtymille. (Brannen & Nilsen 2002.) Toimijuuden hahmottaminen yksilöiden vapautumisena rakenteiden ja perinteiden rajoituksista peittää näkyvistään näitä toisenlaisia yksilöllistymisen institutionaalisia ehtoja (vrt. Beck & Beck-Gernsheim 2001).

Yksilöllistymisteorioita on kritisoitu myös siitä, että ne pitävät yksilöitä atomistisina, sukupuolettomina toimijoina, jotka toimivat omien preferenssiensä mukaisesti oman etunsa maksimoimiseksi, vaikkakin tiettyssä rakenteellisessa ympäristössä. Samalla unohtuu se, että toimijat paikantuvat sosiaalisesti erityiseen sosiaalisten suhteiden ja neuvoteltujen sitoumusten verkostoon. (Duncan 2005; Jamieson 1999; May 2011.) Abstrakti näkemys ihmisten välisistä tasavertaisista suhteista, joissa oman identiteetin ja ihanteiden mukaiset valinnat ovat mahdollisia, ei tunnu pätevän monien parisuhteissa tai vanhempina elävien arkitodellisuuteen.

Raija Julkunen (2010) puhuu tasa-arvon paradokseista, joista yksi liittyy vanhemmuuden sukupuolistuneiden järjestysten yhtäaikaiseen muutokseen ja jatkuvuuteen, tasa-arvon ja yksilöllisyyden retoriikan ja realiteettien väliseen ristiriitaan. Jotain reflektiivistä naisten ja miesten työnjaossa ja vanhemmuuden ja työn sukupuolistuneissa suhteissa on, mutta reflektiivisyys ei johda aina muutokseen, ja samalla uusissa yhteiskunnallisissa konteksteissa syntyy uudenlaisia logiikkoja, jotka tuottavat ehkä uudenlaisia mutta silti sukupuolistuneita järjestyksiä ja käytäntöjä.

Olen kiinnostunut siitä, millaisia mahdollisesti uudenlaisia toimijuuksia naisille ja miehille sekä erityisesti äideille ja isille näiden yhteiskunnallisten prosessien myötä muotoutuu. Näkökulmani paikantuu feminististen toimijuustutkijoiden ajatukseen sukupuolesta (ja muista ihmisten välisistä eroista) yhtä aikaa jatkuvana muttei silti muuttumattomana toimijuuden jäsentäjänä (Adkins 2003; McDowell 2008; McNay 2000). Tarkastelen seuraavassa toimijuutta käsitteenä erityisesti sellaisten lähestymistapojen avulla, jotka pyrkivät avaamaan sitä, mistä yksilöllisen toimijuuden ja rakenteiden välisessä suhteessa on kyse. Tämän jälkeen käyn läpi aiempaa tutkimusta, joka on hyödyntänyt erilaisia teoreettisia näkökulmia naisten ja miesten toimintaan ja käytäntöihin työmarkkinoilla ja perheessä.

Toimijuuden ulottuvuuksia

Monet feministisesti orientoituneet toimijuuden tutkijat ovat kritisoineet yksilön reflektiivisyyttä ja valintoja korostavia näkemyksiä muistuttamalla siitä, että ihmisten välisten erojen taustalla on paitsi erilaisia elämäntyyplejä tai identiteettejä myös epätasa-arvoisia institutionaalisia järjestyksiä ja sosiaalisia suhteita (Jamieson 1999; Skeggs 1997; McNay 2000). Yksilöiden mahdollisuudet ja resurssit toimia yhteiskunnallisten järjestysten rajoissa tai niitä murtaen ovat erilaiset (Gordon 2005; Skeggs 1997). Resurssit eriytyvät taloudellisesti, mutta myös sosiaalisesti ja kulttuurisesti. Toimijuus kytkeytyy siten esimerkiksi sukupuoleen, luokkaan tai sosioekonomiseen taustaan.

Näkökulmani toimijuuteen paikantuu tällaiseen maltillisempaan yksilön ja rakenteen suhteeseen. Ajattelen toimijuuden rakentuvan yksilön ja yhteiskunnan risteyskohdassa. Tämä tarkoittaa, että yksilöt toimivat yhä yhteiskunnallisessa kontekstissa, materiaalisessa todellisuudessa, diskursiivisten järjestysten ympäröimänä sekä suhteessa muihin toimijoihin. (Ojala ym. 2009.) Samalla pyrin ymmärtämään muutoksen ja toisin tekemisen, institutionaalisten järjestysten murtamisen mahdollisuutta, sellaista reflektiivisyyttä suhteessa omaa tilanteeseen ja yhteiskunnalliseen kontekstiin, joka ei ole tuosta kontekstista irrallaan vaan rakentuu siinä (McNay 1999; Adkins 2003).

Hyödynnän toimijuuden paikantuneisuuden ja sukupuolistuneisuuden tarkastelussa Pierre Bourdieun (1977; 1990) kentän, resurssien ja habituksen käsitteitä, ja erityisesti tapoja, joilla feministiset toimijuustutkijat ovat soveltaneet tätä ”tavan teoriaa” sukupuolten välisten suhteiden ja muutoksen tarkasteluun (esim. Adkins 2003; McNay 1999; Skeggs 1997; Jokinen 2005). Tällöin esimerkiksi sukupuoli tai yhteiskuntaluokka ei suoraan määritä yksilön mahdollisuuksia yhteiskunnassa, vaan naiset ja miehet nähdään paikallisina toimijoina, joiden elämä ja sitä koskevat päätökset ja toiminta sijoittuvat erilaisille taloudellisille, sosiaalisille ja kulttuurisille kentille, esimerkiksi työelämään, parisuhteeseen tai vanhemmuuden kentälle. Näillä kentillä keskeiset institutionaaliset rakenteet materialisoituvat yksittäisten ihmisten

elämässä erilaisina materiaalisina, sosiaalisina tai kulttuurisina resursseina, jotka toimivat pääomana eri kentillä toimimiseen.

Tämän tutkimuksen kohdetta ajatellen materiaalisia resursseja voivat olla esimerkiksi työ ja omat ansiotulot mutta myös tulonsiirrot tai läheisiltä saatavat resurssit ja omaisuus (vrt. Gordon & Lahelma 2002). Sukupuolten välisten palkkaerojen vuoksi perheiden sisäiset taloudelliset resurssit ovat usein eriytyneet (Haataja & Hämäläinen 2010). Puolison taloudelliset resurssit ja puolisoiden yhteinen omaisuus voivatkin olla tärkeä resurssi pienten lasten äideille, samoin kuin lapsiperheille suunnatut sosiaalipoliittiset tulonsiirrot tai omilta vanhemmilta saatava sukupolvien välinen taloudellinen tuki. Sosiaaliset suhteet ja verkostot voidaan myös nähdä resursseina, konkreettisesti vaikkapa lapsenhoitoavun tarjoajina tai abstraktimmin tuen ja sosiaalisten taitojen tarjoajina. Kulttuuriset resurssit taas voi ajatella esimerkiksi eri tavoin kertyneinä sukupuolistuneina taitoina tai kykyinä toimia eri kentillä, esimerkiksi hoitaa ja kasvattaa lasta kulttuurissa edellytetyllä tai odotetulla tavalla tai toimia työmarkkinoilla ja suunnitella omaa työuraa.

Ihmisten väliset erot, kuten sukupuoli tai yhteiskuntaluokka, jäsentävät paitsi ihmisten sosiaalisia ja materiaalisia elämänehtoja myös kulttuurisia taitoja ja arvostuksia, sekä erilaisia toiminnan kenttiä (Tolonen 2008, 228; Ojala ym. 2009). Sukupuolta voi ajatella kategoriana, jolla tuotetaan erilaisia institutionaalisia ja kulttuurisia järjestyksiä. Sukupuoli – muiden erojen ohella – määrittelee niitä odotuksia, joita naisiin ja miehiin ja heidän toiminnan velvoitteisiinsa kohdistuu erilaisissa yhteiskunnallisissa tilanteissa, instituutioissa ja sosiaalisissa suhteissa. Sukupuoli kytkeytyy toiminnan mahdollisuuksiin ja käsityksiin omista kyvyistä ja toiveista. (Ojala ym. 2009.)

Sukupuolen ja muiden yhteiskunnallisten rakenteiden ja instituutioiden voi ajatella materialisoituvan toiminnan tavoiksi ja taipumuksiksi, jotka ovat muuntuvia mutta samanaikaisesti verrattain kestäviä. Monet sukupuolistuneen toimijuuden tutkijat ovat hyödyntäneet toiminnan tapaisuuden analysoimisessa Bourdieun habituksen käsitettä. Habitus on ”pelin tajua”: sisäistettyä, tiedostamatonta kykyä ennakoita miten tietyllä kentällä toimitaan ja mitä toimijoilta odotetaan sekä taitoa toimia itse kentän säännöt halliten. (Bourdieu 1977; 1990; McNay 1999.) Eeva Jokisen mukaan sukupuoli on olennainen osa habituksen logiikkaa. Hän kutsuu tätä logiikkaa sukupuolitapaisuudeksi. (Jokinen 2005, 50–51.)

Esimerkiksi lasten hoitaminen ymmärretään naistapaisena toimintana, koska hoiva on kenttä, jolla naiset ovat perinteisesti ”pelanneet” paljon. Hoivaamisen käytännöt kerrostuvat hoivaavan naisen ruumiiseen, jolloin siitä tulee osa habitusta, hoivan tajua. Naistapainen habitus rakentaa sukupuolistunutta hoivan kenttää siinä mielessä, että hoivaamisen kyky kytetään helposti sellaisiinkin naisiin, joilla ei välttämättä ole hoivaamisesta mitään henkilökohtaisesti kertynyttä kokemusta. Sukupuolitavat rakentavat siis toiminnan ennustettavuutta ja kutsuvat naisia ja miehiä tietynlaiseen toimintaan. Miehiin hoivaavaa habitusta sen sijaan ei liitetä, vaikka harjoittelu eli

hoivan kentällä toimiminen voi tietysti kehittää myös kenen tahansa miehen hoivaamisen tajuja. Miestapaista toimintaa hoivaamisesta ei kuitenkaan tule ennen kuin riittävän suuri osa miehistä toimii tuolla kentällä rutiininomaisesti, esimerkiksi hoitamalla lapsia kotona.

Habituksen käsitteeseen sisältyy myös sukupuolistuneiden tapojen, käytäntöjen ja toiminnan muutoksen mahdollisuus, sillä kun kentän ”säännöt” muotoutuvat toiminnassa, minkään kentän sääntöjä ei voi koskaan noudattaa täydellisesti (McNay 1999; Adkins 2003). Mikä tahansa toiminnan kenttä on siis alati murroksessa. Lois McNayn (1999) mukaan esimerkiksi maskuliininen tai feminiininen identiteetti ei voi olla yhdenmukainen rakennelma, vaan sarja ristiriitaisia tai moniulotteisia tapoja tehdä sukupuolta. Koska toiminta on tilanteista, se myös tapahtuu aina jollakin tietyllä kentällä, jolla vallitsevat muista kentistä eroavat institutionaaliset säännöt ja odotukset. Tavaksi tulleeeseen toimintaan kuuluu siis myös toisin tekeminen ja mahdollinen muutos. Erityisesti toiminnan tilanteisuus ja eletyn elämän kokemukset voivat avata säröjä habitukseen. Mitä monimuotoisempi yhteiskunta on ja mitä enemmän toimijat liikkuvat kentältä toiselle, sitä enemmän kentän säännöt ja itse peli törmäävät yhteen ja synnyttävät säröjä ja reflektiivisyyttä.

Reflektiivisyydessä ei kuitenkaan ole McNayn mukaan kyse yksilöllistymisteorioiden yliarvioimasta toimijan kyvystä arvioida olosuhteitaan ja muokata vapaasti elämänskulkuaan ja identiteettiään, sillä sukupuoli-identiteetillä on myös kestävämpiä ulottuvuuksia, jotka liittyvät erityisesti ruumiillistuneeseen kokemukseen. Esimerkiksi äitiys identiteettinä kytkeytyy niin tiiviisti ruumiilliseen ja emotionaaliseen kokemukseen äitiydestä, ettei muutos lapsenhoidon sukupuolistuneissa käytännöissä ole välttämättä helppo.

Ihmisten toimijuudessa ja resursseissa on eroja, mutta eroja on myös yksittäisen ihmisen resursseissa ja toimijuudessa yhteiskunnan eri kentillä: Tuula Gordon (2005) esimerkiksi huomauttaa, että nuorilla saattaa olla vähäiset taloudelliset resurssit mutta monipuoliset mahdollisuudet sosiaalisten suhteiden kentällä. Samoin voi ajatella, että joillakin lasten vanhemmilla saattaa olla heikosti mahdollisuuksia yhdellä toiminnan kentällä, esimerkiksi työelämässä, mutta sen sijaan paljon mahdollisuuksia perhe-elämässä. Niille, joille työelämä ei tarjoa varmuutta, vanhemmaksi tulo saattaa olla väylä vakaamman aseman saavuttamiseksi ja itsensä toteuttamiseksi (Friedman ym. 1994). Toimijuuden tilanteisuus merkitsee myös sitä, että esimerkiksi luokka-aseman ei voi ajatella määrävän sitä, millä kentillä toiminnan mahdollisuuksia on enemmän. Esimerkiksi keskiluokkaisesta taustasta tuleva nuori voi yliopisto-opintojensa aikana kokea toimijuutensa vahvaksi, mutta työelämäänsä siirtyessään törmätä työllistymisen hankaluuteen, työsuhteiden epävarmuuteen ja oman osaamisen hyödyntämisen vaikeuteen.

Yksilöllistymiseen liittyäkin juuri naisten aseman muutoksen ja perinteiden murtumisen kannalta se ristiriita, että tietyt instituutiot, kuten lainsäädäntö ja koulutus, perustuvat sukupuolten tasa-arvoisten mahdollisuuksien lähtökohdalle ja luovat

naisille odotuksia samoista elämänkulkua koskevista mahdollisuuksista kuin on heidän miespuolisilla ikäkumppaneillaan. Samaan aikaan toiset instituutiot, kuten työmarkkinat tai heteroseksuaalinen ydinperhe, uusintavat epätasa-arvoisia rakenteita, ja tämä odotusten ja todellisuuden ristiriita kasvattaa tietoisuutta ja reflektiivisyyttä sukupuolten eriarvoisuuden suhteen. (Beck 1992, 104.) Kun kentän säännöt ja toiminnan tavat eivät kohtaa tai ovat ristiriidassa, se synnyttää reflektiota, toisin toimimisen ja muutoksen mahdollisuuksia (McNay 1999). Tosin reflektiivisyys ei mitenkään automaattisesti johda muutokseen ja perinteisten käytäntöjen kyseenalaistamiseen, vaan siitä itsestään voi tulla sukupuolistuneen toiminnan tapa (Adkins 2003). Toimijuudesta neuvotellaan siis perinteisten sukupuolijakojen murtumisen ja tasa-arvon normin, uudenlaisten sukupuolistuneiden merkitysten ja käytäntöjen sekä yksilöllisten valintojen diskurssin kohtaamispaikassa (Brannen & Nilsen 2002; Adkins 2003).

Ymmärrän toimijuuden rakentuvan vuorovaikutuksessa eri instituutioiden ja yhteisöjen kanssa, suhteessa kunkin toimijan tiettyyn paikkaan, aikaan ja tilanteeseen (Ojala ym. 2009, 22; Gordon & Lahelma 2002, 12). Aiemmat valinnat, toiminta, sitoumukset ja kokemukset suuntaavat myöhempää toimijuutta. Nähdäkseni tässä piilee mahdollisuus ymmärtää toimijuutta yhtä aikaa yksilöllisenä ja kontekstiin kytkeytyvänä, yksilöllisen toimijan identiteettiin ja kokemuksiin sekä samalla yhteiskunnallisiin instituutioihin perustuvana käsitteenä.

Tuula Gordon (2005) nimittää yksilön käsitystä minästä toimijana toimijuuden tunnoksi. Toimijuuden tunto viittaa siihen, että ”on oman elämänsä subjekti, ’minä’, joka päättää ja toteuttaa päätöksiä” (mt., 119). Se kertoo oman elämän rakentamiseen liittyvistä käsityksistä ja kokemuksista. Myös kokemukset sukupuolesta siis suuntaavat toimijuutta. Hanna Ojala ynnä muut (2009, 27) tiivistävät, että ”[t]oimijuus muodostuu prosessissa, jossa tietyllä tavalla resursoitu yksilö sekä hänen kokemuksensa käytännöissä, arjessa ja eri instituutioissa toimimisesta kietoutuvat materiaaliin ja diskursiivisiin rakenteisiin sekä kulttuurisiin jäsenyyksiin”. Kokemus ja siten myös toimijuus muovautuu aiemmissa valinnoissa ja teoissa (tai tekemättä jättämisissä/jäämisissä), ja se suuntaa mahdollisuuksia, rajoituksia ja tulevaisuuteen orientoitumista.

Vaikka toimijuus siis aktualisoituu toiminnan aikeeksi tai toiminnaksi aina jossakin tietyssä tilanteessa, juuri kokemuksen ja sen kasautumisen kautta sitä voi ajatella myös verrattain jatkuvana käsityksenä itsestä toimijana. Suvi Ronkainen (1999) puhuu toiminnan tyylistä; hänelle se on yksilölle ominainen suhtautumistapa, suuntautumisen, haluamisen ja osaamisen logiikka, johon investoiminen tuottaa tunnetta tietynlaisesta toimivasta minästä ja ehdollistaa tulevaa toimijuutta. Siten esimerkiksi koulutukseen ja sen mukaiseen uraan investoiminen voi vahvistaa kuvaa kunnianhimoisesta ja sitoutuneesta ammatillisesta toimijasta, jonka voi olla ehkä tiedostamattomastikin vaikeampi tehdä tätä kuvaa murtavia valintoja, kuten heittäytyä omistautuneeseen äitiyteen tai hoivaavaan isyyteen. Voi tietysti myös ajatella, että tällai-

nen toiminnan tyyli on mahdollista siirtää kentältä toiselle, ja että vanhemmuuden myötä työnsä omistautunut äiti tai isä saattaa suhtautua myös vanhemmuuteensa samalla intensiteetillä.

Toimijuuden tunto tai toiminnan tyyli tulevat käsitteinä hyvin lähelle habitusta tai toiminnan tapaistumista. Jollakin lailla näissä kaikissa on kyse myös identiteetistä ja tietynlaisesta elämäntavasta, asenteesta maailmaan tai elämisen logiikasta (Archer 2003, 139). Tällainen identiteetti tai toiminnan tyyli on kuitenkin kaukana Giddensin ja muiden yksilöllistymisteoreetikkojen näkemyksistä reflektiivisestä elämäntyylistä, joka vaikuttaa olevan irrallaan toiminnan kontekstista sekä aiemmista kokemuksista.

Ajattelen esimerkiksi Margaret Archerin (2003) tapaan, että ihmiset ovat kykeneviä refleктоimaan sitä, mitä he haluavat, mikä on heille mahdollista ja millaisia odotuksia tai vaatimuksia heihin kohdistuu, ja siten muodostamaan omia päämääriään ja strategioita niiden saavuttamiseksi. Silti tuo yksilöllinen kyky reflektoida on jossain määrin kytköksissä kulttuuriin ja diskursiivisiin rakenteisiin (Adkins 2003), samoin kuin toisinaan yksilöllisiltä vaikuttavat tavoitteet ja toiminnan tavat.

Sukupuolistunut toimijuus ja käytännöt ovat myös ruumiillisia, mikä on unohtunut reflektiivistä identiteettiprojektia korostavissa teorioissa (McNay 1999). Esimerkiksi kokemukset äitiydestä ja hoivaamisen tavat ”kaivertuvat” naisen ruumiiseen ja muovaavat äidillistä identiteettiä tai äidillisen toiminnan tyyliä (McNay 1999, 98; Jokinen 2005, 64). Toimijuudella ja valinnanmahdollisuuksilla on lapsen hankinnan ja lapsen hoivaa koskevan työnjaon kannalta osin hyvinkin ruumiillinen, biologiaan sidottu perusta muun muassa hedelmällisyyden, raskauden, synnytyksen ja imetyksen välityksellä. Ruumiillisuudessa ei kuitenkaan ole kyse (ainoastaan) biologiasta, vaan siitä, että kulttuuriset merkitykset todellistuvat toiminnassa, esimerkiksi äitiyteen liittyvät symboliset merkitykset äidin imettäessä lastaan (Ronkainen 1999, 63).

Toiminnan mahdollisuudet määrittävät myös suhteessa toisiin toimijoihin ja osana yhteiskunnallisia valtasuhteita. Ruumiillisuus ja äitiyden emotionaaliset merkitykset voivat vahvistaa äititapaista toimijuutta, mutta samalla ruumiillinen ja emotionaalinen hoiva(työ) on ollut hierarkkisesti vähemmän arvostettua kuin (miesten) palkkatyö (Husso & Hirvonen 2012). Miesten mahdollisuus valita palkkatyö on myös rajoittanut naisten mahdollisuuksia ja valintoja työn ja perheen suhteen (Giul-lari ja Lewis 2005).

Suhtaudun siis kriittisesti yksilöllistymisteorioiden ajatukseen valintojen irtautumisesta rakenteellisista ja kulttuurisista sukupuolen järjestyksistä, mutta en väitä, että naisten ja miesten elämänkulut ja vanhemmuuteen ja palkkatyöhön liittyvät käytännöt olisivat pysyviä ja muuttumattomia (vrt. Smart 2007). Toimijuuden ymmärtäminen tapoina, käytäntöinä ja rutiineina, ja samanaikaisesti sekä tilanteisena ja paikallisena että ruumiillistuneena ja identiteettiin kerrostuvana voi auttaa tarkastelemaan sukupuolen ja vanhemmuuden muutoksen ja jatkuvuuden jännitettä. Käytän näitä käsitteitä sen ymmärtämiseen, miten sukupuoli ja määräaikainen työ jäsentävät

vanhemmaksi tuloa ja vanhempien työmarkkina- ja hoivavalintoja, ja millaisten prosessien myötä vanhempien tai vanhemmaksi haluavien toimijuus näillä elämänalueilla rakentuu.

Näkökulmia toimijuuteen työn ja vanhemmuuden kentillä

Äitien – ja vähemmässä määrin myös isien – työmarkkina- ja perhevalintoja on tulkittu kilpailevista näkökulmista: yhtäältä preferensseihin perustuvina yksilöllisinä valintoina, toisaalta institutionaalisia rakenteita, kulttuurisia käsityksiä tai sosiaalisia suhteita korostavista näkökulmista. Tarkastelen seuraavaksi näitä erilaisia selitysmalleja, ja pohdin millaisia eväitä ne antavat sukupuolistuneen toimijuuden tarkasteluun työn ja vanhemmuuden kentillä.

Preferenssit ja yksilölliset elämäntyylit

Taloustieteeseen pohjaavissa rationaalisen valinnan teorioissa (esim. Becker 1981) naisten ja miesten työmarkkina- ja hoivakäyttäytymistä on selitetty perheen sisäisenä rationaaliseen vaihtoon perustuvana työnjakona, jossa kumpikin heteroseksuaalisen parisuhteen osapuoli erikoistuu oman osaamispääomansa mukaiseen toimintaan, nainen kodin ja lasten hoitoon, mies palkkatyöhön. Naisten kasvaneen työmarkkinoille osallistumisen ”rationaalinen” selitys sen sijaan on, että kahden elättäjän perhe saattaa olla taloudellisesti tuottavampi, mikäli lasten päivähoitoa on saatavilla. Vaikka yksilöä rationaalisenä toimijana korostavat teoriat tunnistavat jossain määrin myös ihmisen toimintaa rajoittavat esteet, esimerkiksi työmarkkinoiden epävarmuuden, nämä näyttäytyvät yksilöllisiä elämänkulkuja koskettavina yksityiskohtina, jotka kykenevä toimija pystyy kiertämään järkevillä valinnoilla.

Taloudellisesti irrationaalista käyttäytymistä ne sen sijaan eivät selitä, esimerkiksi sitä miksi äiti käyttää vanhempain- ja hoitovapaat vaikka tämän ansiotulot olisivat yhtä suuret tai suuremmat kuin isän. Rationaalisen valinnan teorian valossa on kyllä ymmärrettävää, että syntyvyys on alentunut ja lasten hankinnan ikä myöhentynyt: lapsia ei enää tarvita vanhuuden taloudelliseksi turvaksi, nykyisillä työmarkkinoilla omaan koulutukseen ja työuraan investointi on tärkeää, ja samalla lapsen kasvattamisen ja kouluttamisen kulut yhä suuremmat (Friedman ym. 1994). Sen sijaan pelkkä rationaalinen toimijuuskäsitys ei kykene kertomaan, miksi niin moni vielä nykyisissä kehittyneissä yhteiskunnissa silti hankkii lapsia (mt.).

Debra Friedman tutkijakumppaneineen (1994) toteaa, että arvojen määrittelemisen instrumentaalisena, taloudellisenä kysymyksenä on ollut helppoa, sillä vaurauden voi ajatella olevan universaalisti haluttua: sen avulla on mahdollista saavuttaa myös muita kunkin ihmisen tärkeinä pitämiä asioita. Samalla nämä teoriat ovat voineet unohtaa subjektiivisen, ihmisen sisäisen maailman mahdollisine aineettomine arvoineen. Friedmanin ja hänen kollegoidensa kehittämän epävarmuuden vähentämisen teorian mukaan ihmisillä on universaali tarve etsiä elämäänsä vakautta ja varmuutta. Toisille – paremmin koulutetuille – sitä on tarjolla työelämässä, kun taas

toiset – vähemmän koulutetut – voivat löytää elämänsä jatkuvuutta, ennakoitavuutta ja pysyviä sosiaalisia suhteita nimenomaan perheen ja lasten myötä. Tämä on ollut legitiimi valinta erityisesti naisille.

Yksilöllistymisteorioissa on kuitenkin korostettu sitä, että universaalien arvojen sijaan pluralistisissa yhteiskunnissa valinnat kytkeytyvät yhä enemmän moninaistuviin elämäntyyliihin. Catherine Hakimin naisten ja miesten työmarkkinakäyttäytymistä selittävän preferenssiteorian (Hakim 1998; 2002) keskeinen väite on, etteivät kaikki ihmiset arvosta samoja asioita, vaan myöhäismoderneissa yhteiskunnissa ihmisten ja etenkin naisten preferenssit – siis heidän toiveensa – ovat moninaisia.

Hakimin mukaan kehittyneiden yhteiskuntien yksilöllistyminen, naisten aseman parantuminen ja ehkäisykeinojen kehittyminen on johtanut tilanteeseen, jossa vanhat rakenteet ja perinteet eivät enää rajoita naisten valintoja työelämän suhteen. Hakim tulkitseekin naisten ja miesten valintoja ja toimintaa merkkeinä yksilöllisistä preferensseistä ja motivaatioista. Teoria perustuu ajatukseen siitä, että sekä vahva työorientaatio että perheorientaatio ovat elämäntyyllisiä valintoja, ja yksilön valittua oman elämäntyylinsä hänen toimintansa noudattelee rationaalisen toimijan logiikkaa, joka pyrkii oman elämäntyyllisen identiteetin ylläpitämiseen.

Yksilöllistymisteorioiden näkökulmasta on mahdollista, että perinteisiltä vaikuttavat käytännöt, kuten naisten jättäytyminen pois palkkatyöstä lapsen hoidon vuoksi, voivat reflektiivisessä yhteiskunnassa olla myös tietoisia valintoja, jotka sopivat omaan elämänprojektiin tai -tyyliin. Preferenssiteoria, joka ottaa toiminnan lähtökohdaksi yksilöiden omat motivaatiot, on myös tunnistanut naisten välisen heterogeenisyyden; naiset eivät ole yhtenäinen ryhmä, jonka toiveet työn ja perheen suhteen olisivat samankaltaisia, vaan toiset ovat enemmän suuntautuneita työelämään, toiset perheeseen. Hakimin argumenttien sokea piste sen sijaan on miesten rooli perheeseen ja hoivaan liittyvissä valinnoissa. Miehet ovat hänen näkemyksensä mukaan yksiviivaisesti suuntautuneita työelämään, siis kodin piiriin ulkopuolelle, eikä esimerkiksi miesten motiiveilla lasten hankinnan taustalla tai heidän näkemyksillään lasten hoivan ja hoidon järjestämisestä ole paljonkaan merkitystä syntyvyyden tai naisten työmarkkina-aseman ymmärtämisen kannalta (Hakim 2003).

Ajattelen, että toimijoiden yksilöllisten orientaatioiden huomioiminen tutkimuksessa on tärkeää, jos halutaan ymmärtää heidän toimintansa ehtoja. Hakimin teoria on kuitenkin ollut hyvin kiistelty, ja siihen liittyy ongelmia, joista keskeisin lienee kysymys siitä, miten yksilöiden preferensseistä voidaan saada tietoa. Hakim tulkitsee preferenssit tai orientaatiot naisten ja miesten toiminnasta, mikä liittyy vahvaan käsitykseen vapaasta, valitsemaan kykenevästä yksilöstä. Naisten ja miesten erilaisesta työmarkkinakäyttäytymisestä hän päätelee, että miehet ovat lähtökohtaisesti enimmäkseen työorientoituneita, kun taas naisista näitä on vain pieni vähemmistö. Naisten orientaatiot ovat miehiä heterogeenisempiä. Osa suuntautuu kodin ja perheen piiriin ja jättäytyy siksi esimerkiksi äitiyden myötä pois työmarkkinoilta. Toinen, itse asiassa suurin, ryhmä naisia on Hakimien termin sopeutujia, jotka pyrkivät

yhdistämään työn ja perheen mutta minimoimaan työn vaatiman sitoutumisen ja työskentelemään perheen ehdoilla.

Naisten ja miesten eriarvoinen asema työmarkkinoilla johtuu Hakimien mukaan siis siitä, että valtaosa naisista ei ole aidosti sitoutuneita palkkatyöhön. Naiset ovat halukkaampia ottamaan vastaan osa-aikatyötä tai erilaisia epätyypillisiä, ei-jatkuvia työsuhteita, koska ne sopivat paremmin yhteen perhe-elämän vastuiden kanssa, tai koska heidän työmarkkinapolkunsu muistuttavat enemmän ajelehtimista kuin tietoisesti suunniteltua ja tavoitteellista työtä. (Hakim 2002.) Lapsettomat naiset taas jäävät lapsettomiksi, koska he ovat halunneetkin panostaa työhönsä. Siksi esimerkiksi yhteiskunnan tukea syntyvyyden ylläpitämiseksi ei kannattaisi Hakimien mukaan suunnata kaikille naisille vaan kohdennetusti niille, jotka jo lähtökohtaisesti ovat perheorientoituneita ja alttiimpia reagoimaan sosiaalipoliittisiin kannustimiin (Hakim 2011).

Ei tarvitse kovinkaan paljon perehtyä Suomen tai muiden Pohjoismaiden työmarkkinoihin ja sukupuolten väliseen työnjakoon hoivan ja palkkatyön suhteen, kun Hakimien teoria alkaa herättää enemmän kysymyksiä kuin vastauksia. Hakimien teorian empiiriset aineistot tulevat pitkälti Yhdysvalloista ja Isosta-Britanniasta, joissa niin työn laadun suhteen jakautuneet työmarkkinat, heikko tai olematon hyvinvointivaltio kuin sukupuolten väliset suhteet ja tasa-arvopoliittikkakin poikkeavat paljon suomalaisesta kontekstista. Suomessa valtaosa äideistä yhdistää (kokopäiväisen) palkkatyön äitiyteen, joten on vaikea ymmärtää, miten ainakaan Hakimien teorian mukaiset perhe- tai työorientaatiot kykenisivät erottelemaan näitä äitejä.

Preferenssiteorian käsitys orientaatioista onkin varsin yksiuulotteinen. Preferenssit ja orientaatiot nähdään siinä kahden elämänalueen, työn ja perheen välisenä dikotomiana. Tämä sisältää oletuksen siitä, että yksi elämänalue on aina ihmiselle keskeisin ja ylitse muiden. Empiiriset tutkimukset, erityisesti kvalitatiiviset, paljastavat kuitenkin orientaatioiden olevan moniuulotteisia ja -mutkaisia (Charles & James 2003; Crompton & Harris 1998): useimmilla ihmisillä kun on useita yhtäaikaista merkityksellisiä elämänalueita. Hakimien teorian kolmannessa kategoriassa, sopeutujissa, sen sijaan keskeistä elämänaluetta ei ole – useimpien äitien tosiasiallinen käyttäytyminen, siis palkkatyön ja lapsen hoidon yhdistäminen tavalla tai toisella, jää siinä selittämättä. Varsinaisen orientaation sijaan sopeutumisessa tuntuisikin olevan kyse strategioista tai toimintamalleista kahden tärkeän ja erilaisilla logiikoilla toimivan elämänalueen sovittamisessa yhden ihmisen elämään; neuvotteluista preferenssien sekä rakenteellisen ja kulttuurisen kontekstin risteyksessä.

Preferenssit ja orientaatiot ovat varmasti merkityksellisiä valintojen kannalta, mutta monet tutkijat ovat aiheellisesti kiinnittäneet huomiota myös niihin prosesseihin, joissa orientaatiot tai preferenssit rakentuvat. Sen sijaan, että orientaatiot ymmärretään pysyvinä ja annettuina, niitä voidaan tarkastella sosiaalisesti rakentuneina ja muuttuvina, tilanteisiin kietoutuvina ja aiemman kokemuksen muovaamina. (Charles & James 2003; Crompton & Harris 1998; Ginn ym. 1996; Halrynjo & Lyng

2009; Man Yee Kan 2007.) Esimerkiksi elämänvaihe ja perhetilanne muovaavat orientaatioita. Perheellistyminen ja vanhemmaksi tulo saavat perheen merkityksen korostumaan työelämän kustannuksella (Charles & James 2003; Crompton & Harris 1998), mikä ei ehkä ole kovin yllättävä havainto.

Sigtona Halrynjo ja Selma Therese Lyng (2009) ovat analysoineet norjalaisten ”uraäitien” haastatteluihin perustuen prosessia, jonka myötä kokemukset äitiydestä ja pienen lapsen hoivasta muuttavat suhtautumista työhönsä. Vaikka urasuuntautuneet naiset olivat lapsen saatuaankin kuvitelleet suuntautuvansa vahvasti palkkatyöhön ja uransa kehittämiseen, Pohjoismaissa pitkäaikaiset äitiys- ja vanhempainvapaat tarjoavat mahdollisuuden väliaikaiseen kotivanhemmuuteen, johon useimmiten päätyy äiti. Siinä vaiheessa kun nämä äidit palasivat työelämään, he olivat saaneet kokea työelämän mutta myös oman lapsen hoivaamisen intensiivisyyden ja palkitsevuuden, ja yrittivät maksimoida molemmat elämänalueet. Tämä ei usein osoittautunut helpoksi, ja lopulta uraäideistä tuli hieman vähemmän vaativaan työhön sopeutuvia lasten ja perheen priorisoijia.

Ronkaisen (1999) toiminnan tyylin ajatusta soveltaen kyse on siitä, että uudenlaisen kokemuksen myötä hankittu suuntautumisen, haluamisen ja osaamisen logiikka on muuttunut. Kun äitiyteen ”investoi” aikaa, vaivaa ja tunteita ja samalla oppii sekä toimimaan että mieltämään itsensä äititoimijana, on helpompi myöhemminkin tehdä tämän tyylin mukaisia valintoja. Saman logiikan voi ajatella koskevan niitä isä, jotka antautuvat intensiiviselle hoivaavan isyyden kokemukselle.

Samoin kokemukset ja havainnot työelämässä voivat muovata suuntautumista ja preferenssejä työn ja perheen suhteen. Esimerkiksi työn epävarmuus saattaa muokata sitoutumista työhön tai työelämään ja muuttaa palkkatyön merkitystä ihmisen elämässä. Laadullisia haastatteluja brittityöntekijöiden kanssa tehneet Nickie Charles ja Emma James (2003) ovat tarkastelleet työelämäkokemusten erilaisia seurauksia. Toiset oman työn menettämisen uhka sai sitoutumaan ja panostamaan omaan työhön entistä enemmän työn jatkumisen toivossa, kun taas toisilla aiempi epävarmuus heikensi työhön sitoutumista ja sai heidät suuntautumaan elämänalueille, jotka he kokivat palkitsevammiksi.

Barbara Hobson ja Susanne Fahlén (2009, 13) puhuvat Amartya Senin (2003) käsitettä soveltaen sopeutetuista preferensseistä, joissa on kyse siitä, että ympäröivät olosuhteet paitsi suoraan rajoittavat myös muovaavat sitä, mitä äidit tai isät pitävät itselleen mahdollisena toimintana. Lähestynkin orientaatioita ennemmin muuttuvina ja moniulotteisina kuin staattisina ja joko perheeseen tai palkkatyöhön kiinnittyvinä. Kiinnitän myös huomiota prosesseihin, joissa orientaatiot muodostuvat sekä erilaisien orientaatioiden tai suuntautumisen tapojen välisiin jännitteisiin.

Mahdollistavat ja rajoittavat rakenteet

Yksilöllistymisteorioita on kritisoitu siitä, että ne eivät huomioi yhteiskunnallisia rakenteita, jotka rajoittavat – ja mahdollistavat – naisten ja miesten elämäntapaa

koskevia valintoja (Brannen & Nilsen 2005). Preferenssiteoriat kuten Hakimin (2002; 2003) teoria tai myös rationaalista valintaa painottavat teoriat näkevät periaatteessa rakenteet, mutta ne näyttäytyvät ikään kuin faktuaalisina yksityiskohtina, joita yksilön on punnittava valintaa tehdessään, sen sijaan että ne nähtäisiin yhteydessä toiminnan mahdollisuuksiin. Valinnan tehtyään yksilön pitäisi siis olla tyytyväinen ratkaisuunsa, onhan hän valinnut itselleen valittavissa olevista parhaan vaihtoehdon. Teoriat eivät kuitenkaan kykene selittämään, miksi valinnat saatetaan kokea ristiriitaisina, pikemminkin kompromisseina kuin aitoina valintoina. Ne eivät selitä myöskään subjektiivista kokemusta siitä, että aktiivisten valintojen sijaan elämä joskus vain ”vie mennessään”. Jos esimerkiksi vanhemmuuteen siirtymisen lykääminen nähdään tietynlaista – hedonistista, nuoruuden vapautta ihannoivaa tai työkeskeistä – elämäntyyliä noudattavana tietoisena valintana, siihen ei pitäisi liittyä ristiriitaisia tunteita ja haluja työuran ja vanhemmuuden suhteen.

Päätös vanhemmuuteen ryhtymisestä on kuitenkin moniulotteinen päätös, johon liittyy järjen ja tunteiden tai erisuuntaisten tunteiden välistä ambivalenssia (Sevón 2005; Bergnéhr 2008). Lisäksi hoivaan ja sen jakamiseen liittyvät valinnat eivät voi koskaan olla vain reflektiivisiä ”itsen projekteja”, sillä pieni lapsi tarvitsee hoivaa ja suojelua, ja jonkun on otettava siitä vastuu (Giullari ja Lewis 2005). Elämäntyylivalintojen taustalla on biologinen ja sosiaalinen välttämättömyys.

Hobson ja Fahlén (2009) jaottelevat toimijuuteen kytkeytyvät työn ja vanhemmuuden suhteita rakenteellistavat tekijät institutionaalisiin ja yksilöllisiin resursseihin. Yksilöiden käytössä olevat resurssit materialisoituvat muun muassa työmarkkinoiden sekä sosiaalipolitiikan institutionaalisissa kehyksissä, jotka jäsentävät keskeisesti sukupuolten välisiä ja palkkatyön ja perheen välisiä suhteita (Hobson & Fahlén 2009; Pfau-Effinger 1998; 2012; Glover 2002).

Äitien työmarkkinavalintojen on lukuisissa tutkimuksissa todettu kytkeytyvän työn ja perheen yhteensovittamista tukevien politiikkojen tarjoamiin mahdollisuuksiin, esimerkiksi perhevapaisiin ja näihin liittyviin tulonsiirtoihin sekä tarjolla olevaan päivähoitoon: kattavan perheille suunnatun sosiaalipolitiikan maissa suurempi osa naisista on työmarkkinoilla ja kokopäivätyössä (Kangas & Rostgaard 2007; McRae 2003). Myös korkea syntyvyysaste on yhdistetty toimivaan, työn ja perheen yhteensovittamista tukevaan politiikkaan (Castles 2003; Ellingsæter 2009; Hobson & Oláh 2006; Oláh & Frateczak 2013). Vahvan hyvinvointivaltion maissa myös koe-tut ristiriidat työn ja perheen välillä ovat vähäisempiä, etenkin jos perheille suunnatun tuen ohella sukupuolten välistä työnjakoa koskevat käsitykset ovat tasa-arvoa painottavia (Crompton & Lyonette 2006). Kuitenkaan ihmiset itse eivät välttämättä miellä perheille suunnattuja etuuksia tai palveluja resursseina, vaan esimerkiksi laadullisessa tutkimuksessa ja ihmisten omassa puheessa korostuvat usein yksilölliset valinnat ja vahva toimijuus. Erityisesti näin on Pohjoismaissa, joissa hyvinvointivaltioon turvaaminen on itsestäänselvyys yhteiskuntaluokasta riippumatta (Nilsen, das Dores Guerreiro ym. 2012; Ellingsæter & Pedersen 2013). Materiaalinen kon-

teksti voi olla merkityksellinen, vaikka ihmiset eivät kertoisikaan hankkivansa lapsia esimerkiksi siksi, että he tietävät saavansa vanhempainpäivärahaa tai päivähoitopaidan lapselleen.

Individualistisia selitysmalleja kritisoivat tutkijat ovat korostaneet myös työmarkkinoiden rakenteiden merkitystä työ- ja perhevalintojen rajaajina tai mahdollistajina (Anxo ym. 2010; Mills & Blossfeld 2005; Charles & James 2003; Crompton & Harris 1998; Fagan & O'Reilly 1998; Gash 2008; Kangas & Rostgaard 2007; McRae 2003; Hakovirta & Salin 2006). Rakenteellisille näkökulmille keskeistä on ymmärrys siitä, että vaikka naisten, ja toki miestenkin, preferenssit ja elämäntyylit ovat moninaisia, sitä ovat myös heidän mahdollisuutensa toimia toiveidensa mukaisesti.

Yrittäessään löytää paikkansa ja edetä työelämässä naiset ja äidit kohtaavat sukupuolistuneita rakenteita ja käytäntöjä, jotka rajaavat heidän mahdollisuuksiaan (Crompton & Harris 1998; Fagan & O'Reilly 1998; Halrynjo & Lyng 2009; Kinnunen & Korvajärvi 1996b; Lovejoy & Stone 2012). Työelämän laatu, se millaisia töitä ja millä ehdoilla naisille ja miehille, äideille ja isille on työmarkkinoilla tarjolla, on tässä keskeisellä sijalla (ks. Drobnič & Guillén 2011). Monissa maissa naisten työmarkkinat ovat eriytyneet miesten työmarkkinoista: naisille on tarjolla osa-aika- ja pätkätoita, jotka ovat usein matalasti palkattuja (Fagan & O'Reilly 1998). Lisäksi kahtia jakautuneet työmarkkinat luovat eriarvoisuutta myös naisten kesken (McDowell 2008). Kehitys ei ole Suomessa ollut näin voimakasta, mutta naisilla on suomalaisillakin työmarkkinoilla omat tasa-arvo-ongelmansa, esimerkiksi sitkeät palkkaerot, sukupuolten ammatillinen segregatio ja määräaikaisten työsuhteiden sukupuollikuilu (Sutela & Lehto 2007). Myös miesten valinnat perheen suhteen kytkeytyvät työpaikkojen sukupuolistuneisiin käytäntöihin, jotka ovat perustuneet oletukseen maskuliinisesta, perhevelvollisuuksista vapaasta ja työlleen omistautuvasta työntekijästä (Acker 1998; Kelan 2008; Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003).

Työmarkkinoiden epävarmuus on yksi tekijä, joka luo työntekijöille erilaisia mahdollisuuksia toimia sekä työssä että muilla elämänalueilla (Charles & James 2003). Työn epävarmuus saattaa erilaisilla aloilla ja työ- tai organisaatiokulttuureissa asettaa erilaisia reunaehtoja toiminnalle ja siten muovata työntekijöiden kokemuksia, tapoja toimia sekä tulevaisuuteen kohdistuvia odotuksia (Charles & James 2003; Kelan 2008; Saarinen 2009). Korkeasti koulutetuille epävarmuus voi merkitä kiristyvää kilpailua työelämässä ja tarvetta vahvistaa omaa työmarkkinapotentiaaliaan (Saarinen 2009; Kelan 2008). Miehille isyys voi olla tällaisessa ympäristössä riski, joka kuitenkin voi korostaa heidän elättäjän vastuutaan ja sitoutumista työhön (Kelan 2008), etenkin jos työelämässä on heille mahdollisuuksia tarjolla. Vähän koulutettujen työhön sitoutumista työn epävarmuus voi sen sijaan heikentää, tosin isyyden myötä työn instrumentaalinen merkitys toimeentulon turvaajana saatetaan korostua (Charles & James 2003). Korkeasti koulutetuille naisille sen sijaan epävarman työuran ja äidiksi tulon yhdistäminen voi olla vaikeaa (Kreyenfeld 2010;

Sutela 2013), ellei sitten äitiys tarjoa riittävän mielekästä vaihtoehtoa työtilanteelle, joka ei tyydytä omia odotuksia (Miettinen & Manninen 2006).

Työmarkkinoiden epävarmuus kietoutuu yhteen erilaisten sosiaalisten asemien kanssa, samoin sukupuolen kanssa, ja tuottaa siten naisille ja miehille erilaisia toiminnan mahdollisuuksia. Tämän tutkimuksen aiheen kannalta tämän voi ajatella tarkoittavan esimerkiksi sitä, että muuttuva työelämä luo uudenlaisia, sosioekonomiset jaot ylittäviä epävarmuuksia. Kuten jo edellä olen todennut, korkeasti koulutetut eivät säästy epävarmuudelta, pätkätoilta tai massairtisanomisilta. Monet työn laadun kysymykset päinvastoin koskettavat enenevässä määrin juuri heitä. Silti esimerkiksi työsuhteen päättyessä taloudelliset resurssit yhä määrittelevät vaikkapa sitä, ollaanko huolissaan suuresta asuntolainasta vai vuokranmaksusta selviytymisestä, elintasosta tinkimisestä vai seuraavasta ruokakaupan laskusta. Lisäksi sukupuoli ja äitiyteen ja isyyteen kohdistuvat odotukset jäsentävät sitä, mitä työn epävarmuus merkitsee vanhemmaksi haluaville tai tulille naisille ja miehille.

Äitiyden, isyyden ja palkkatyöläisyyden kulttuuriset käsitykset

Yksilöllistä toimijuuskäsitystä ja rationaalisia valintoja kritisoivat tutkijat ovat pyrkineet osoittamaan, kuinka naisten ja miesten valintoihin työn ja perheen suhteen kietoutuvat myös sukupuoliroolit ja normatiiviset käsitykset vanhemmuudesta (Duncan 2005; Himmelweit 2002; McRae 2003; Halrynjo & Lyng 2009).

Makrotasolla on korostettu sitä, että politiikkojen ja työmarkkinoiden toiminnan ohella myös kulttuurilla on merkitystä naisten ja miesten työmarkkina- ja hoivakäyttäytymisessä (Himmelweit & Sigala 2004; Pfau-Effinger 1998; 2012). Kulttuurin voi ymmärtää kollektiivisina merkityksellistämisen tapoina, arvoina ja uskomusjärjestelminä, joissa määritellään, millainen on perheinstituution sukupuolistunut suhde palkkatyöhön sekä lasten hoitamiseen. Niissä siis määritellään, millaisia arvostuksia, ihanteita ja malleja liittyy ensiksi perheen aikuisten jäsenten palkkatyön ja vanhemmuuden suhteisiin, toiseksi perheen sisäiseen aikuisten väliseen työnjakoon ja kolmanneksi lasten hoidon järjestämiseen. (Pfau-Effinger 1998.) Hoivan ja työnjaon käytännöt tai toiminnan mallit muodostuvat kulttuuristen arvojen ja rakenteellisten instituutioiden vuorovaikutuksessa (Himmelweit & Sigala 2004; Pfau-Effinger 1998; 2012).

Esimerkiksi suomalaisessa kahden ansaitsijan perhemallissa ja äitien yleisessä kokopäivätyössä kietoutuvat yhteen kulttuuriset käsitykset lapsuudesta julkisena vastuuna, palkkatyöäitiyden ihanne, sukupuolten tasa-arvoa ajava hyvinvointivaltio, joka samalla loi työpaikkoja naisille, ja vahva kokopäivätyötä painottava työetiikka (Pfau-Effinger 1998). Yhteiskunnassa voi kuitenkin olla useampia yhtäaikaista kulttuurisia malleja, kuten julkinen vastuu lasten hoivasta ja samaan aikaan ihanne, jonka mukaan alle 3-vuotiaalle hyvä lapsuus tarkoittaa äidin (ja isän) turvaamaa kotihoitoa – kuten Suomessa.

Kulttuuristen käsitysten näkökulmasta myös yksilölliset elämäntyylit ja preferenssit, niin sanotut vapaat valinnat ymmärretään sosiaalisesti rakentuneina. Äitiyttä ja isyyttä määrittelevät erilaiset yhteiskunnalliset diskurssit, joissa rakennetaan ja muovataan sukupuolistuneita normeja tai ihanteita hyvälle äitiydelle ja isyydelle (Hays 1996; Lupton & Barclay 1997; Vuori 2001; Berg 2009; Perälä-Littunen 2007). Yksiselitteisten normien sijaan kyse on kuitenkin myöhäismoderneissa yhteiskunnissa sellaisesta välittyneemmästä moraalista, joka ei määrää vaan pikemminkin määrittelee toimijaan, esimerkiksi äitiin tai isään, kohdistuvia vastuuta ja velvollisuuksia (Himmelweit 2002). Tällainen moraalit on individualistista, sisäistettyä moraalit tai standardeja, jotka eivät vaadi ulkoisia sanktioita tai sääntöjä, ja jotka ovat siten keskeinen reflektiivisen modernin moraalit muoto (Charles & Harrisin 2007). Äitien ja isien toimijuuteen kohdistuvia odotuksia on siis mahdollista reflektoida; ne toimivat suuntaviivoina, joita voi noudattaa tai olla noudattamatta.

Simon Duncan tutkijakumppaneineen (Duncan 2005; Duncan ym. 2003) on puhunut ”sukupuolistuneista moraalisisista rationaliteeteista”, joilla he viittaavat työnjakoon, joka rakentuu sosiaalisissa suhteissa ja sosiaalisesti neuvotelluissa moraalisisissa vastuissa. Moraalisisia rationaliteetteja tai paremmin toiminnan logiikkoja ei tässä ymmärretä perinteisinä velvollisuuksina, vaan postmodernissa yhteiskunnassa kyse on identiteeteistä, joita neuvotellaan tiettyssä sosiaalisessa ja materiaalisessa kontekstissa. Yksilölliset preferenssit (Hakim 2002) näyttäytyvät siten sosiaalisesti ja kulttuurisesti tuotettuina; esimerkiksi äitiyden moraaliset rationaliteetit, siis kulttuuriset ihanteet tai käsitykset hyvästä äitiydestä, muodostuvat neuvotteluissa muiden toimijoiden (esimerkiksi puolison tai työnantajan) kanssa ja suhteessa heidän odotuksiinsa sekä oman itsen kanssa ja suhteessa omiin odotuksiin (Duncan ym. 2003; Halrynjö & Lyng 2009).

Susan Himmelweit (2002) toteaa, että kulttuuriset odotukset määrittelevät toimintamalleja, joita noudattamalla yksilön on mahdollista rakentaa ja vahvistaa omaa identiteettiä jonkin tietyn ryhmän osana. Valintoihin ja niiden taustalla yksilöllisiin orientaatioihin ja ihanteisiin vaikuttaa se, millaisiin ryhmiin yksilöt identifioituvat: millaista äiti- tai isäidentiteettiä tai työntekijän identiteettiä he haluavat rakentaa ja millaisia odotuksia heihin kohdistuu sosiaalisesta ympäristöstä. Korkeasti koulutettu, suunnitelmallista työtä rakentava äiti saattaa kohdata omassa ympäristössään muita samoin identifioituvia, mikä antaa toimintamalleja ja luo odotuksia esimerkiksi työhön sitoutumisesta ja lapsen hankinnan lykkäämisestä – ja tämän identiteetin mukainen käyttäytyminen taas saa osakseen sosiaalista hyväksyntää.

Työelämän tavoitteiden ohella äitiyteen, isyyteen, lapsen hoivan järjestämiseen ja sukupuolten väliseen työnjakoon liittyvät ihanteet muovaavatkin tulevaisuuttaan suunnittelevien naisten ja miesten ajatuksia lapsen hankkimisen sopivasta ajankohdasta ja elämänkulusta (Bernardi ym. 2008; Brachet ym. 2010). Esimerkiksi saksalaisten kolmekymppisten työhöön ja perheen perustamiseen liittyviä käsityksiä ja tavoitteita tutkinut Laura Bernardi kollegoineen (2008) huomasi, että itä- ja länsi-

saksalaisten nuorten aikuisten erilaiset käsitykset paitsi tavoiteltavasta työstä myös lasten merkityksestä, vanhemmuudesta ja perhe-elämästä saivat nämä tavoitteilemaan toisistaan poikkeavia elämänkulkuja. Lapsia hankittiin aiemmin, jos vanhemmuuden vastuuseen suhtauduttiin huolettomammin.

Vanhemmuuden ihanteet ovat kuitenkin luokkasidonnaisia ja sukupuolistuneita (Plantin 2007; Kelhä 2008; Käyhkö 2008). Sen lisäksi, että elämänkulut ovat sidoksissa ihmisten elämän materiaaliin elämänehtoihin, sosiaalinen tausta myös muo- vaa arvostuksia ja ihanteita, sitä mitä pidetään mahdollisena, toivottavana tai itses- tään selvänä (Tolonen 2008). Työväenluokkaiset nuoret esimerkiksi arvostavat työtä toimeentulon lähteenä, kun taas keskiluokkaiset nuoret odottavat työuralta enemmän myös mielekkyyttä ja itsensä kehittämistä (Tolonen 2008, Aronson 2008). Myös miehet ja naiset eroavat siinä, millaiset mahdollisuudet heillä on suunnitella omia yksilöllisiä elämänkulkujaan. Nuorten naisten kuviteltuihin tulevaisuuksiin sisältyy enemmän opintojen ja työuran sekä äitiyden suhteisiin liittyvää ambivalenssia (emt.).

Käsitykset siitä, mitä itseltä esimerkiksi vanhempana odotetaan, voivat ohjata vanhemmuuden käytäntöjä, mutta samalla tapaistunut toiminta pitää diskursiivisia rakenteita yllä. Johanna Lammi-Taskulan (2007) tulosten mukaan esimerkiksi van- hempainvapaata jaetaan harvemmin perheissä, joissa isä pitää omaa elatusvastuutaan tärkeänä ja äiti puolestaan omaa hoivavastuutaan. Noiden vastuiden mukaan toimi- misen voi ajatella osaltaan pitävän yllä sukupuolistuneita vanhemmuuden ihanteita.

Nickie Charles ja Chris Harris (2007) huomauttavat, etteivät yhteiskunnan yksi- löllistyminen ja työhön ja hoivaan liittyvien perinteisten sukupuolistuneiden käsitys- ten säilyminen sulje toisiaan pois. Heidän mukaansa valintoja vain tehdään konteks- tissa, jossa muuttuvien työmarkkinoiden rakenteet ja lapsiperheiden vanhempien työnjako kietoutuvat toisiinsa monimutkaisin tavoin. Nuorempien sukupolvien jou- kossa valinnat saattavat olla yksilöllisempiä, mutta käsitykset vanhempien rooleista ja sukupuolten työnjaosta ovat silti usein perinteisiä. Työmarkkinoiden epävarmuus on kuitenkin tehnyt myös miesten työpaikoista ja siten mieselättäjyydestä hauraam- paa, ja käytännöt työn ja perheen suhteen edellyttävät entistä enemmän neuvottelua ja pragmaattisuutta. Yksilöllistyminen kytkeytyy tällöin kuitenkin juuri instituutioi- hin ja rakenteisiin, jotka pikemminkin rajoittavat valinnanmahdollisuuksia.

Suomessa heteroseksuaalisesta vanhemmuudesta puhutaan yhtäältä tasa-arvon ja jaetun vanhemmuuden, toisaalta äidinhoivan kehyksissä, ja näitä diskursseja tuote- taan erilaisilla kentillä, esimerkiksi asiantuntijoiden ja ammatillisten toimijoiden puheessa ja teksteissä, julkisessa keskustelussa sekä poliittisessa keskustelussa ja lainsäädännössä (esim. Vuori 2001; 2003; Jallinoja 2006; Varjonen 2011). Riitta Jallinojan (2006, 96) mukaan (äidin) kotihoivan ihanteella ei ole yksiselitteistä nor- milähdettä, vaan sen periaatteita on etsittävä moninaisista lähteistä. Jallinoja (mt.) on paikantanut familistisen äidinhoivan korostamisen yhdeksi lähteeksi mediassa (Hel- singin sanomissa) käydyssä keskustelussa perheiden ja lasten hyvinvoinnista. Tähän

keskusteluun (koti)äitiydestä osallistuivat erityisesti niin sanotut tavalliset kansalaiset, siis äidit itse, jonkin verran myös asiantuntijat. Jaana Vuori (2001; 2003) sen sijaan on analysoinut sitä, kuinka äidinhoivan ja jaetun vanhemmuuden diskursseja tuotetaan perhetyön ammattilaisten kielenkäytössä. Sama kahtalainen retoriikka on näkynyt myös poliittisten päättäjien keskustelussa vanhemmuudesta ja äidin ja isän rooleista muun muassa perhevapaaudistusten yhteydessä (Varjonen 2011).

Kulttuuriset ihanteet lasten hoidon järjestämisestä ja vanhempien työnjaosta peittyvät kuitenkin helposti individualistisen valinnanvapauden retoriikan alle. Jallinojan (2006) mukaan tämän individualistisen perustelun omaksumisessa on kyse siitä, että jaetun vanhemmuuden retoriikka on julkisuudessa saavuttanut niin keskeisen aseman, että vastakkaisen kannan esittäjät tuntevat olevansa retorisesti heikoilla. Ambivalenssi julkisen sosiaalipolitiikan tukeman ihanteen ja sukupuolitapaistuneiden käytäntöjen välillä saattaa näkyä esimerkiksi näennäisen sukupuolineutraalissa puheessa vanhemmuuden ihanteista, vaikka implisiittisesti vanhemmuuden normiksi yhä asetetaan jonkinlainen ihanteellinen äiti (Perälä-Littunen 2007). Äitien omista julkisuudessa esittämistä puheenvuoroista Jallinoja sen sijaan on löytänyt 2000-luvullakin vahvan normatiivisen äidinhoivan ihanteen. Ihanteen sisältö on yksinkertaistetusti se, että lapsen etu olisi saada olla kolmivuotiaaksi saakka äitinsä hoidossa omassa kodissaan. Äitien puheessa kotihoidosta ”oikeana” valintana näkyy vahvasti psykososiaalisen asiantuntijatiedon valuminen ”valistuneille kansalaisille” ja heidän välityksellään julkisuuteen. Näin tietystä kehityspsykologian alueesta, kiintymyssuhdeteoriasta ja sen tietynlaisesta tulkinnasta, on tullut yleistä tietoa ja eräänlaista yleistä totuutta. (Jallinoja 2006; Yesilova 2009.)

Eri kentillä dominoivat eri diskurssit, jotka saattavat olla keskenään ristiriidassa. Linda McDowell (2008) toteaa, että naisten kasvaneen työmarkkinoille osallistumisen myötä hyvä äitiyskin määrittyy pitkälti palkkatyön kautta; palkkatyöhön osallistuminen on kehittyneissä liberaaleissa yhteiskunnissa moraalinen velvollisuus, kunollisen kansalaisuuden edellytys. Tämä muuttaa radikaalisti äitiyden merkityksiä, mutta samanaikaisesti McDowell näkee myös jatkuvuutta: perinteinen moraalinen linkki feminiinisyyden, kodin ja äitiyden välillä on yhä voimakas. Ylva Elvin-Nowak ja HeléneThomsson (2001) toteavat, että esimerkiksi Ruotsissa äitiyttä rakentavat yhtäaikaista mutta osin jännitteistä tasa-arvon, äidin läsnäolon tärkeyden sekä lapsesta erillisen palkkatyöäitiyden diskurssit, jotka saattavat kuulua yhtäaikaaisesti naisten puhuessa äitiydestään.

Aika ja ajankäytön symbolinen merkitys on yksi kriteeri, jolla eri kentillä vallitsevia toimijuuteen kohdistuvia ihanteita ja odotuksia määritellään. Sekä hyvää äitiyttä – ja enenevässä määrin myös hyvää isyyttä – että hyvää työntekijyyttä koskee ajan antamisen oletus. Työhön käytetyn ajan määrää on erityisesti korkeasti koulutettujen tietotyökulttuurissa tulkittu symbolisesti työhön ja työpaikan arvoihin sitoutumisen mittapuuna sekä vakavasti otettavan työuran rakentamisena (Hochschild 1997; Håpnes & Rasmussen 2011). Tove Håpnes ja Bente Rasmussen (2011) toteaa-

vat, että kyse ei ole välttämättä organisaation taholta osoitetusta vaatimuksesta, vaan vastavuoroiseen psykologiseen sopimukseen perustuvasta työntekijän halusta osoittaa kiitollisuuttaan työnantajan tarjoamien mahdollisuuksien ja luottamuksen vastineeksi. Epävarmoihin ja lyhytaikaisiin työsuhteisiin taas voi liittyä tarve varmistella tulevia mahdollisuuksia työpaikalla ja työelämässä. Ajatus ajan symbolisesta merkityksestä sitoutumisena on kuitenkin sama, ja se on ristiriidassa vanhemmuuden diskurssin kanssa, joka edellyttää läsnäoloa ja ajan antamista perheelle.

Myös Suomessa erityisesti äidit neuvottelevat omia moraalisia rationaliteettejaan suhteessa näihin ristiriitaisiin diskursseihin. Viime vuosien keskustelussa vanhempien, siis käytännössä äitien, hoivavalinnoista ja lasten kotihoidosta tai päivähoidosta näkyy yhtäältä palkkatyöäityden moraalit, jossa äidin tärkein tehtävä on irtautua lapsestaan ja osallistua palkkatyön muodossa yhteiskunnan hyvän eli sen taloudellisen kestävyys tukemiseen. Toisaalta sen kanssa vastakkain asettuu vahva pitkän (äidin tarjoaman) kotihoivan ideaali, jossa äidin tehtävänä taas nähdään lapsen varhaisen kehityksen tukeminen ja siten tasapainoisen tulevan kansalaisen kasvattaminen. Millaisia toimijuuksia näiden diskurssien risteyksessä neuvotellaan? Suomessa äititoimijuus tuskin on siinä määrin luokkasidonnaista kuin McDowellin analyysissä Isosta-Britanniasta, vaikkakin koulutus ja työmarkkinatilanne heijastuvat kotihoitokausien pituuteen (Salmi ym. 2009). Uusfamiliarinen kotihoidon ihanne näyttää kutsuvan monia äitejä työstä pois riippumatta siitä, millaisia ihanteita ja odotuksia he työuraansa kohdistavat (Repo 2012), joskin kotihoidon merkitystä korostavat enemmän vähemmän koulutetut tai työväenluokkaiset äidit (Salmi ym. 2009).

Kotiäityden moraalinen rationaliteetti ei myöskään perustu perinteille ja ennalta määrätylle toimintatavalle, vaan sen voi sanoa yksilöllistyneen: kotiäitiyttä harvemmin perustellaan sillä, että äidin kuuluu jäädä kotiin lastaan hoitamaan, vaan pikemminkin vedotaan yksilölliseen haluun sekä laajasti maallikoidenkin ulottuville levinneeseen asiantuntijatietoon varhaisen kiintymyssuhteen merkityksestä. Asiantuntijatieto tarjoaa rationaalisena ja tieteellisenä pidetyn perustelun, jonka avulla on mahdollista korostaa kotiäitiyttä postmodernina, yksilöllisenä ja reflektiivisenä valintana.

Samalla tällaiset individualistisiksi koetut valinnat pitävät yllä sukupuolistuneita käytäntöjä ja rakenteita perheissä ja työelämässä. Toimijuutta tarkasteltaessa tasapainottelen tämän jännitteen kanssa, ja pyrin herkkyyteen sekä tutkimuksen kohteiden toimijuuden kokemusten että sosiaalisten järjestysten ja niihin paikantuvien mahdollisuuksien ja rajoitusten suhteen (vrt. Gordon 2005). Postmoderni reflektiivisyys istuu hyvin myös varsin perinteisiin sukupuolistuneisiin käytäntöihin, eikä välttämättä kyseenalaista niitä (Adkins 2003; Jokinen 2005). Monet feministiset tutkijat painottavatkin yhteiskunnallisen muutoksen ohella luokka- ja sukupuolijärjestysten jatkuvuutta ja uusia muotoja (Adkins 2003; McDowell 2008; McNay 2000).

Elämänkulun relationaalisuus

Elämän suuria ja pieniäkin valintoja tehdään paitsi omien toiveiden pohjalta myös suhteessa muihin, erityisesti läheisiin ihmisiin (Mason 2004). Sosiaaliin suhteisiin liittyy yksilöllisen elämänprojektin lisäksi myös erilaisia materiaalisia ja sosiaalisia sidoksia ja vastuita, jotka sitovat yksilöt itseä laajempaan yhteiseen projektiin (Jammieson 1999). Omia orientaatioita neuvotellaan suhteessa muihin ihmisiin, työn ja vanhemmuuden osalta erityisesti suhteessa puolisoon. Tämä koskee lasten hankintaa, lapsen hoidon järjestämistä, perheen sisäistä työnjakoa, omia työmarkkina-avalintoja sekä muita perheen yhteiseksi muodostuvaa elämäntapaa koskevia ratkaisuja, esimerkiksi asumista. Yksilöt ovat toimijoina siis myös relationaalisia, erilaisiin ihmissuhdeverkostoihin paikantuvia (Mason 2004; Smart 2007).

Suomalaisia, lasta odottavia naisia haastatelleen Eija Sevónin (2005) mukaan lapsen hankinnan päätöksestä puhutaan sekä yhteisenä että yksilöllisenä valintana, jossa korostuvat vuoroin kumppanin tuen merkitys ja omat yksilölliset perustelut. Johanna Mykkäsen (2010) keräämissä isäksi tulleiden miesten haastatteluissa puolestaan päätöksestä puhuttiin yhteisen toimijuuden ohella toisinaan myös ulkopuolisuutena suhteessa kumppaniin. Isät saattoivat kokea, ettei heillä ollut sananvaltaa eivätkä he olleet löytäneet omaa rooliaan päätöksessä vanhemmaksi tulosta.

Lapsenhankintapäätökseen – silloin kun se on tietoinen ja yhteinen päätös toivottaa lapsi tervetulleeksi – vaikuttavat pariskunnan kummankin osapuolen elämäntilanteet ja toiveet (Testa ym. 2012). Naisen epävakaa työmarkkina-asema lykkää myös puolison isäksi tuloa (Sutela 2013; De la Rica & Iza 2005); kyse lienee naisten työuransa jatkuvuudesta kantamasta huolesta, joka pariskunnan yhteisissä neuvotteluissa realisoituu lapsenhankinnan lykkäämisinä (ks. myös Sutela 2013). Alessandro Rosinan ja Maria Rita Testan (2009) italialaisia pariskuntia koskevassa tutkimuksessa erimielisyyttä lapsen hankinnan ajoituksesta oli eniten niillä pareilla, joissa nainen oli korkeasti koulutettu, työssäkäyvä ja avoliitossa. Naiset saattavat ennakoida heihin äiteinä kohdistuvia odotuksia, jotka ovat ristiriidassa heidän omien työuraan kohdistuvien odotustensa kanssa – ja joutua neuvottelemaan yhteisestä vanhemmuudesta kontekstissa, jossa kumppaniin ei kohdistu samanlaista odotusten ambivalenssia.

Kulttuuriset käsitykset, esimerkiksi lapsenhoidon tai perheenmuodostuksen ihanteet, välittyvät myös sosiaalisten suhteiden ja ”sosiaalisen perimän” kautta. Laura Bernardi (2013) on esimerkiksi osoittanut, kuinka äitien lasten hankintaa ja elämäntapaa koskevat arvot näkyvät myös tyttärien ratkaisuissa perheellistymisestä. Susan Himmelweitin (2002) mukaan tietyn sosiaalisen ”ryhmän” jäseneksi identifioituminen on keskeistä tuon ryhmän kulttuuristen arvojen omaksumisessa. Tämän voi ymmärtää tarkoittavan esimerkiksi äitiyden tai isyyden kulttuuristen käsitysten muotoutumista paitsi ystäväpiiriin tai työpaikan sosiaalisissa suhteissa, myös suhteessa muihin samoin ajatteleviin vaikkapa internetin keskustelupalstoilla.

Vanhempien ratkaisut palkkatyön ja vanhemmuuden suhteen kytkeytyvät myös työnjaon käytäntöihin parisuhteessa eivätkä siis ole ainoastaan yksilöllisiä valintoja tai identiteettiprojekteja. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että vanhempien ratkaisut perustuisivat ennalta määrättyihin tehtäviin tai säänteleisiin perinteisiin (vrt. Gross 2005). Käytännöistä on neuvoteltava, mutta neuvottelut eivät tapahdu puhtaassa suhteessa (Giddens 1992) vaan kumppanien erilaisten resurssien, esimerkiksi muutuvien työtilanteiden, ja orientaatioiden pohjalta (Deutsch 1999). Naisten ja miesten työurat ja elämänculut muodostavat 'yhteen' kietoutuneita elämiä ("linked lives") (Elder 1998), joissa kumppanien ratkaisut kytkeytyvät monin tavoin toisiinsa (Deutsch 1999).

Orientaatiot ja työnjaon käytännöt muovautuvat paitsi oman myös läheisten työtilanteiden myötä. Charlesin ja Jamesin (2003) haastattelemien naisten ja miesten kertomukset osoittivat, että työn epävarmuuden seuraukset orientaatioihin ulottuivat yksilöä pidemmälle, läheisiin ihmisiin ja erityisesti puolisoon. Puolison epävarma työtilanne tai -historia saattoi muuttaa myös (heteroseksuaalisen) perheen sisäistä työnjakoa ja orientaatioita: jos miehen työmarkkina-asema oli epävakaa, tämä saattoi orientoitua kodin suuntaan, ja tilanne saattoi saada naisen orientoitumaan entistä vahvemmin työhönsä. Charles ja James kuitenkin totesivat, että joidenkin haastatteluvien orientaatiot ja toiminta olivat ristiriitaisia: esimerkiksi naiset, joiden puoliso oli epävakaa työtilanteen vuoksi enemmän vastuussa lasten hoidosta, eivät välttämättä identifioituneet perheen elättäjiksi mielellään, vaikka tällaiseen työnjakoon oli perheessä päädyttykin. Samoin jotkut miehet korostivat maskuliinista elättäjän rooliaan siitä huolimatta, että heidän vaimonsa olisi ollut käytännössä vastuussa perheen taloudesta.

Yhteenveto

Kiinnitän tutkimuksessani huomiota siihen, millaisia ovat ne prosessit, joiden myötä rakenteet, kulttuuri, orientaatiot ja sosiaaliset suhteet realisoituvat vanhemmuuden (sukupuolistuneina) käytäntöinä ja toimintana. Tarkastelen sitä, miten nämä eri ulottuvuudet näkyvät siinä toimijuuden prosessissa, jossa naiset ja miehet luovivat työelämän poluilla, päätyvät toivottamaan lapsen tervetulleeksi ja tekevät ratkaisuja lapsen hoidon järjestämisen sekä vanhempien työnjaon suhteen.

Yksilöllistä toimijuutta korostavat teoriat, erityisesti Hakimin (2002; 2003) preferenssiteoria, yksinkertaistavat näitä prosesseja ja vanhemmaksi haluavien tai äitien ja isien moniulotteisia järjelyjä. Tästä näkökulmasta lasten hankinnan ajankohdan rationaliteetit ja työn epävarmuuden merkitys perheellistymispäätöksille – ensimmäinen tutkimuskysymykseni – liittyisivät yksinkertaisesti naisten (ja miesten) erilaisiin työ- ja perheorientaatioihin. Perheorientoituneille naisille määrääkainen työ voisi olla toivottukin työsuhteen muoto ja äitiys ensisijainen prioriteetti, kun taas työorientoituneet lykkäisivät lasten hankintaa ja investoisivat työuraan. Myös toiseen tutkimuskysymykseeni liittyvät järjelyt ja valinnat, lapsen hoidon järjestämi-

nen ja äitien työmarkkinaratkaisut, selittyisivät äitien preferensseillä. Sukupuolten välistä työnjakoa Hakimin teoria ei kuitenkaan pysty selittämään edes preferensseillä. Millaisia valintoja vanhemmat esimerkiksi tekevät silloin, kun sekä isä että äiti ovat työorientoituneita?

Kolmas tutkimuskysymykseni kyseenalaistaa jo lähtökohdiltaan ajatuksen muuttumattomista orientaatioista ja preferensseistä. Olen kiinnostunut juuri niistä prosesseista, joissa vanhemmuuteen ja palkkatyöhön liittyvät merkitykset mutta myös valinnat ja strategiat muuttuvat ja niitä neuvotellaan elämänkulun ja kokemusten myötä.

Tukeudunkin tutkimuskysymysteni selvittämisessä kontekstuaalisempaan ymmärrykseen toimijuudesta, jossa rakenteellinen työelämän näkökulma, kulttuuristen käsitysten näkökulma sekä näkemys yksilöiden relationaalisuudesta muodostavat olosuhteet, joissa orientaatioita ja valintoja neuvotellaan. Samalla olen kiinnostunut siitä, mikä sija yksilöllisyydelle vanhempien valinnoissa jää. Tätä pohdin myös aiemmin kuvaamani tapaistumisen ja toimijuuden tilanteisuuden näkökulmien avulla.

Rakenteellisesta näkökulmasta perheellistymispäätökset voivat kytkeytyä työelämän ehtoihin ja epävarmuuteen, jonka olen todennut olevan erilaista naisille ja miehille. Samalla ymmärrän äiteihin ja isiin kohdistuvien sukupuolistuneiden ja myös luokkaan ja resursseihin kytkeytyvien odotusten jäsentävät sitä, miten palkkatyö ja siten määräaikaisuudet ymmärretään omalla kohdalla, ja millaisia ovia vanhemmaksi tulolle työn epävarmuuden oloissa aukenee. Myös sukupuolten työnjakoa koskevat käsitykset kytkeytyvät siihen, kumman vanhemman elämää lapsen syntymän ajatellaan muuttavan radikaalimmin. Käytännössä vanhempien valinnat voivat kuitenkin liittyä sekä kulttuurisiin käsityksiin omista vastuista että konkreettisiin työtilanteisiin. Jos äidillä on useammin määräaikainen työsuhde, on mahdollista, että perheissä panostetaan isän vakaampaan työhön. Kuitenkin voisi myös ajatella, että jos isällä on vakituinen työ eikä työsuhteen loppumisen uhkaa, isän olisi helpompi jäädä kotiin hoitamaan lasta. Etsin vastauksia myös siihen, miten parisuhteessa järkeillään työnjaosta, jos molempien vanhempien työtilanne on epävarma.

Relationaalisuuden näkökulmasta oletan myös, että kumppanien toiveet, odotukset ja elämäntilanteet kietoutuvat toisiinsa ja niistä käydään enemmän tai vähemmän aktiivisia neuvotteluja. Koska sekä äidin että isän yksilölliset tilanteet ja odotukset muuttuvat, lähestyn myös näitä neuvotteluja jatkuvina prosesseina, joissa sukupuolta toistetaan tai tehdään toisin.

Ymmärrän siis edellä hahmottelemieni näkökulmien perusteella äitien ja isien toimijuuden muodostuvan henkilökohtaisten toiveiden ja rakenteellisen sekä kulttuurisen kontekstin risteyskohdassa sekä neuvotteluissa muiden tärkeiden ihmisten kanssa. Tutkin sitä, miten vanhempien tai vanhemmaksi haluavien valinnat palkkatyön ja vanhemmuuden suhteen kytkeytyvät yhtäältä työtä, äitiyttä ja isyyttä koskeviin orientaatioihin ja kulttuurisiin käsityksiin, ja toisaalta työmarkkinoiden rakenteisiin sekä työelämän ja perheiden käytäntöihin.

4 Aineisto ja menetelmät

Päätös lapsen hankinnasta samoin kuin omaan työuraan ja vanhemmuuden vastuisiin liittyvät ratkaisut ovat moniulotteisia kysymyksiä, joihin liittyvät näkemykset saatavat muuttua ajan myötä. Ihmiset kertovat omasta elämänsäkulusta ja sitä koskevista ratkaisuista ajan myötä kerrostuneita ja ristiriitaisiakin arvioita, joissa yhdistyvät erilaiset järjeilyt, valinnan mahdollisuudet ja esteet sekä sattuma (Mason 2004). Tarkastelen vanhemmaksi tulleiden naisten ja miesten toiminnan prosesseja ja moniulotteisia valintoja laadullisen tutkimuksen keinoin. Elämäkerrallisen teemahaastatteluaineiston avulla pyrin ymmärtämään perheellistymisen sekä äitien ja isien hoivaratkaisujen ja työurien monimutkaisia sosiaalisia ehtoja, logiikkoja ja niiden kirjoa (vrt. Fontana & Frey 2000; Ruusuvuori & al. 2010).

Haastatteluaineiston tuottaminen

Tutkimuksen pääasiallisen aineiston muodostavat vuosina 2009 ja 2010 tehdyt 16 äidin ja 13 isän eli yhteensä 29 pienen lapsen vanhemman haastattelut. Kuvaan seuraavaksi haastattelemini vanhempien joukkoa, aineiston keruuprosessia sekä käyttämäni haastattelumenetelmää.

Haastateltavina äidit ja isät

Tutkimuskysymysteni ohjaamana halusin kuulla pätkätyötä tehneiden kokemuksista vanhemmuuteen siirtymisestä ja palkkatyön ja vanhemmuuden yhteensovittamisesta. Nuorten aikuisten näkemyksiä aikuistumisesta ja perheellistymisestä on tarkasteltu useissa tutkimuksissa vaiheessa, jossa nämä siirtymät työelämään ja vanhemmuuteen ovat vielä edessäpäin (Ketokivi 2004; Mary 2012; Gordon & Lahelma 2002, Brannen & Nilsen 2002). Halusin lähestyä aihetta toisesta suunnasta, retrospektiivisesti, ja tarkastella jo vanhemmaksi tulleiden elämänsäkulkuja, valintoja ja heidän kokemuksiaan niistä.

Elämäkerrallisen, työ- ja perhehistoriaa kartoittavan haastatteluaineiston keräämisessä oli mahdollista hyödyntää STAKESissa³ toteutettujen, perhevapaiden käyttöä koskevien tutkimusten kyselyaineistoja. Tutkimuksissa oli kerätty vuosina 2001 ja 2006 laajat kyselyaineistot noin kaksivuotiaiden lasten vanhemmilta. Kyselyissä tiedusteltiin tuolloin myös kiinnostusta osallistua myöhemmin haastatteluun. (Kyselytutkimusten tutkimusasetelmasta tarkemmin ks. Lammi-Taskula 2007; Salmi ym. 2009.)

³ Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, josta vuonna 2009 muodostettiin yhdessä Kansanterveyslaitoksen kanssa Terveystieteen ja hyvinvoinnin laitos THL.

Aineistossa kuuluvat siten vain tarinat, joissa lapsen hankinta on onnistunut tai siihen on ylipäänsä päädytty. Niiden, joille potentiaalinen siirtymä vanhemmuuteen on ajankohtaista, pohdinnat olisivat varmasti hyvin toisenlaisia, puhumattakaan vapaaehtoisesti tai vastentahtoisesti lapsettomien tarinoista.

Taulukko 1. Haastateltujen valintakriteerit

Tieto kyselylomakkeesta 2001 / 2006*	Oletus haastatteluhetkellä 2009 / 2010**
Vähintään yksi noin 2-vuotias lapsi (syntynyt 1999 / 2004)	Vähintään yksi alle 11-vuotias lapsi
Määräaikainen työsuhde lapsen syntymää ennen tai sen jälkeen noin lapsen 3. ikävuoden saakka	Nykyisestä työsuhteesta ei tietoa
Avo- tai avioliitossa lapsen ollessa noin 2-vuotias	Nykyisestä parisuhteesta ei tietoa

* Yhden isän osalta tiedot saatiin lapsen äidin lomakkeesta, isä tavoitettiin haastatteleamalla myös äitiä.

** Kolme isää löytyi kyselyaineiston ulkopuolelta. Nämä isät valittiin haastatteluvuoden tietojen perusteella eli käytössä oli myös haastatteluhetken tieto työsuhteesta sekä parisuhteesta. Aiempaa työ- ja perhehistoriaa koskien valintakriteerit olivat samat kuin muilla haastatelluilla (lukuun ottamatta lapsen täsmällistä syntymävuotta).

Valitsin haastateltavat niiden tietojen perusteella, jotka olivat aiempien kyselylomakkeiden perusteella käytettävissä (taulukko 1). Molemmilla kyselytutkimuskierroksilla kysely oli suunnattu äideille ja isille, joilla oli tuolloin parivuotias lapsi, mutta tämän lisäksi heillä saattoi olla myös vanhempia tai nuorempia lapsia. Haastateltaviksi valikoitui siten vanhempia, joilla oli haastatteluhetkellä 2009 tai 2010 ainakin yksi korkeintaan 10-vuotias lapsi. Näin heillä voi olettaa olevan jo kokemusta niistä siirtymistä ja elämänvaiheista, joista olin kiinnostunut, mutta noista kokemuksista ei ollut kulunut vielä kovin paljon aikaa. Toinen kriteeri oli, että vastaajan perhemuoto kyselytutkimukseen vastatessa oli ollut avo- tai avioliitto, sillä halusin kuulla vanhempien työnjaosta ja keskinäisistä hoivaratkaisuksista. Käytännössä nämä vanhemmat olivat kyselyaineistoihin vastanneiden joukossa heteroseksuaalisessa parisuhteessa eläviä. Haastatteluhetken perhetilanne ei ollut tiedossani. Kuvaan jäljempänä, millaiseksi haastateltujen kokonaisuus lopulta muotoutui.

Yhteystietonsa mahdollista haastattelua varten jättäneiden pienten lasten vanhempien joukosta poimin ja pyysin haastateltavaksi sellaisia vanhempia, joilla olisi kokemusta määräaikaisesta tai muutoin epävakaaasta työstä: tieto määräaikaisesta työsuhteesta joko kyselyn vastaushetkellä lapsen ollessa noin 2-vuotias, korkeintaan vuosi ennen lapsen syntymää tai lapsen syntymän aikoihin. Myös työsuhteen osalta minulla oli siis haastateltavia valitessani tieto aiemmasta työtilanteesta, mutta ei tietoa sen jälkeisistä muutoksista tai nykytilanteesta. Kyselylomakkeessa raportoitu määräaikainen työsuhde, jonka perusteella valitsin haastateltavat, saattoi olla pala-

nen hyvinkin erilaisia työhistorioita ja elämänkulkuja, toisille esimerkiksi yksi linkki jatkuvien pätkien ketjussa ja toisille vain lyhyt siirtymävaihe. Näin löytyneitä haastateltuja ei siis voinut olettaa yhdistävän mikään yhteinen kokemus ”pätkätoista” tai työelämän epävarmuudesta (vaikka tällaisia käsitteitä tutkimuksen tehtävänasettelussa ja taustoituksessa käytänkin), etenkin kun en rajannut haastateltavien ammattialaa, vaan pyrin ennemmin niin sanottuun erojen maksimointiin, saamaan mukaan erilaisilla aloilla ja erityyppisissä töissä työskenteleviä ihmisiä.

Olin kuitenkin kiinnostunut nimenomaan erilaisiin työelämän siirtymiin, perheelistymiseen, perhevapaisiin ja työn ja vanhemmuuden yhteensovittamiseen liittyvistä sukupuolistuneista valinnoista, prosesseista ja kokemuksista ihmisten elämänkulussa. Takautuva tieto määräaikaaisuudesta antoi mahdollisuuden kysyä, millaisia erilaisia polkuja määräaikaaisina työskennelleiden naisten ja miesten elämät kulkivat, sekä ennen kaikkea, miten silloinen määräaikaaisuus tai pätkätyöt heijastuivat myöhempiin valintoihin tai kokemuksiin omasta toimijuudesta. Tieto määräaikaaisuudesta tietyllä rajatulla hetkellä voi luoda ”pysäytyskuvaa” ihmisen elämästä, mutta jo edellä kuvasin sitä, kuinka erilainen rooli määräaikaaisella työsuhteella voi olla osana naisten ja miesten työuria ja elämäkokonaisuutta.

Erilaisten työ- ja perhe-elämän polkujen tarkastelulla pyrin pääsemään käsiksi työn epävarmuuden sukupuolistuneisiin ehtoihin ja merkityksiin. Lisäksi kiinnitän huomiota siihen, miten mahdolliset epävarmuuden kokemukset sekä työllistymismahdollisuudet ja työuran jatkuvuus kytkeytyvät naisten ja miesten koulutukseen tai erilaisiin määräaikaaisuuden tyyppeihin (sijaisuus, projektityöt) eri aloilla. Haastatelluista syntyvä kokemusten spektri voi siten olla kirjavampi kuin sellaisissa tutkimuksissa, joissa on tarkasteltu esimerkiksi jonkin tietyn ammattialan tai työympäristön määräaikaaisia työntekijöitä (esim. Lähteenmäki 2004 palvelualasta; Nikunen 2012 yliopistosta).

Tavoitin haastateltavat sähköpostitse tai puhelimitse ja tiedustelin kiinnostusta osallistua tutkimukseen. Viittasin heidän osallistumiseensa aiempaan kyselytutkimukseen (niiden kohdalla, jotka löytyivät näiden tutkimusten kautta), kerroin käsillä olevan tutkimuksen tavoitteista ja toteutuksesta sekä aineiston luottamuksellisuudesta ja käsittelystä (ks. liite 2: instruktiokirje). Niille, joihin olin yhteydessä puhelimitse, lähetin vielä ennen haastattelua postitse tai vein haastatteluun kirjallisen instruktion varmistukseksi haastateltavan tietoisesta suostumuksesta (Kuula 2006). Suurin osa pyydetystä suostui haastatteluun. Kuutta mahdollista haastateltavaa ei tavoitettu tiedossa olevilla yhteystiedoilla tai he eivät vastanneet. Kolme miestä joko kieltäytyi tai haastattelua ei saatu sovittua johtuen kiireisistä aikatauluista tai siitä, että haastattelu oli muuten hankala järjestää.

Tutkimusaineiston valinta ja rajaaminen oli prosessi, jossa tutkimuksen suunnitteluvaiheessa päätetyt haastateltujen valintakriteerit muuttuivat toteutusvaiheessa erilaisista käytännön syistä (Brannen & Nilsen 2012). En löytänyt riittävästi määräaikaaisessa työssä olleita isiä kyselylomakeaineistoista, sillä määräaikaaisena työsken-

nelleitä oli kyselyaineiston miesten joukossa varsin vähän ja lisäksi isistä harvempi oli ilmaissut halukkuutensa haastatteluun kuin äideistä. Isien osalta päädyin lopulta kasvattamaan aineistoa tutkimushankkeen muiden tutkijoiden kontaktien avulla. Tätä kautta löytyi kolme isää. Valintakriteerit olivat samat kuin muussa aineistossa eli hekin olivat työskennelleet määräaikaissa työsuhteissa ja heillä oli pieni lapsi tai lapsia.

Lisäksi yksi isä löytyi vielä perhevapaatutkimuksen kyselyyn vastanneen äidin välityksellä. Jo tehtyjä haastatteluja analysoidessani mielenkiintoni nimittäin heräsi sellaisia pariskuntia kohtaan, joissa perheen isä olisi työskennellyt määräaikaisena mutta äidillä olisi vakituinen työsuhte. Tällaisia ei haastateltujen isien joukossa juuri ollut, vaan suurimmalla osalla myös puolison työmarkkina-asema oli epävarma. Sain haastateltavaksi lopulta yhden pariskunnan, jossa nainen oli kyselyn aikaan ollut vakituudessa, mies määräaikaissa työsuhteessa. Heidät haastateltiin erikseen. Lopulta kuitenkin vain mainitun isän haastattelu on sisällytetty tämän tutkimuksen aineistoon, sillä kaikkien muiden haastateltavien valinnassa kriteerinä oli aiempi määräaikainen työ.

Suurin osa haastatelluista valittiin aiempaa elämäntilannetta kuvaavien tietojen perusteella, joten haastateltujen kokonaisuus (liite 1) heidän myöhemmän työ- ja perhehistoriansa sekä haastatteluhetken tilanteen osalta muotoutui pitkälti ennalta arvaamattomalla tavalla. Kaikkien vanhempien lapset olivat korkeintaan 10-vuotiaita. Suurimmalla osalla vanhemmista oli kuitenkin myös tai ainoastaan alle kouluikäisiä lapsia, ja neljässä perheessä pientä lasta hoidettiin vielä kotona. Valtaosalla oli useampi kuin yksi lapsi. Kaksi odotti haastattelun aikaan uutta lasta, ja kahdella oli adoptioprosessi vireillä.

Haastatteluhetkellä haastatellut olivat 29–55-vuotiaita. Kaksi kolmesta oli alle nelikymppisiä. Ensimmäisen lapsen saadessaan he olivat olleet pääosin 25–35-vuotiaita. Naisten joukossa oli kaksi nuorempana äidiksi tullutta, nuorin 19-vuotiaana, sekä kolme neljänkymppin tienoilla ensimmäisen lapsen saanutta. Myös miehistä kaksi oli tullut isäksi viidennellä kymmenennellään. Suurin osa oli avo- tai avioliitossa lastensa isän tai äidin kanssa, joukkoon ei siis sattunut uusperheitä. Kaksi naista ja kaksi miestä oli eronnut. He asuivat yhä lastensa kanssa, kokoaikaisesti tai vuoroviikoin.

Suurimmalla osalla haastatelluista oli ollut monia määräaikaista työsuhteita ja he olivat työskennelleet niissä useiden vuosien ajan. Valtaosalla, 22 haastatellulla, työsuhte oli myös juuri ennen ensimmäisen lapsen syntymää ollut määräaikainen tai he olivat työskennelleet muutoin epätyypillisessä työssä (keikkatöissä, freelancerina, jatko-opiskelijana). Monella oli ollut tällainen tilanne seuraavienkin lasten syntymän aikaan. Kuudella naisella ja neljällä miehellä ei ollut koskaan ollut vakituista työsuhdetta. He työskentelivät yhä määräaikaissa työsuhteissa tai apurahan turvin, yksi heistä oli työkyvyttömänä ja yksi hoiti lasta kotona ilman voimassa olevaa työsuhdetta. Yhdeksän miestä ja viisi naista oli haastatteluhetkellä vakituudessa työssä,

kaksi naista oli työttömänä ja kaksi toimi ammatinharjoittajana ja teki erilaisia keikka- tai projektitöitä. Yksi nainen opiskeli oppisopimuksella itselleen uutta ammattia.

Vaikka valitsin haastateltavat takautuvan ja tiettyä hetkeä kuvaavan työsuhtediedon perusteella, heistä valtaosan työuraa määrittelee siis jonkinlainen pitempikestoinen pätkätyö. Mukana oli kuitenkin myös niitä, joiden ”määräaikaisuus” oli jäänyt lyhyeksi. Samalla pitempään jatkuneitakin määräaikaisuutta kuvastaa erilaisten traektorien (Nilsen 2012; Kivelä 2012), elämäntahtien tai tässä tapauksessa työhistorioiden kirjo. Koska oletan erilaisten työelämän polkujen kytkeytyvän myös vanhemmuuden polkuihin, kuvaan analyysin ja tulkinnan taustaksi aineistosta hahmotamaani viittä määräaikaishistoriaa. (Taulukko 2, ks. myös elämänviivat liitteessä 4.)

Taulukko 2. Määräaikaishistoriatyypit ja niihin luokiteltujen haastateltujen ammattialat

Määräaikaishistoria	Haastateltujen ammattialat
<i>Vakituinen määräaikaisuus</i> Samassa työpaikassa jatkuneet määräaikaiset työsuhteet (esim. virkojen määräaikaisuus, projektityö, työsuhteiden ”ketjutus”)	<i>Naiset:</i> hallinto (2 naista), opetusala, sosiaaliala, tutkimus, terveydenhoitoala <i>Miehet:</i> teollisuus, opetus/kulttuuri (2 miestä), rakennusala, tutkimus, hallinto (2)
<i>Työsuhteiden ”keräily”</i> Eri työpaikoista kohtuullisen helposti löytyneet määräaikaisuudet (esim. sijaisuudet, vuokratyö)	<i>Naiset:</i> terveydenhoitoala (4 naista), palveluala <i>Miehet:</i> –
<i>Työsuhteiden etsiskely</i> Eri työpaikoista etsinnän jälkeen löytyneet määräaikaisuudet (esim. projektityö, keikkatyö, freelancer-työt)	<i>Naiset:</i> tutkimus, hallinto, palveluala, sosiaaliala, kulttuuri <i>Miehet:</i> opetus/kulttuuri, tutkimus
<i>Määräaikaisuus ponnahduslautana</i> Yhden tai kahden määräaikaisuuden jälkeen vakinaistaminen tai uusi vakituinen työsuhte	<i>Naiset:</i> – <i>Miehet:</i> sosiaaliala, IT-ala, tekniikan ala, suojelu-ala
<i>Määräaikaisuus strategisena valintana</i> Määräaikainen työsuhte vakituisten työsuhteiden välissä (esim. projektityö, väitöstutkimus)	<i>Naiset:</i> – <i>Miehet:</i> IT-ala, tekniikan ala

Joidenkin haastateltujen pätkätyöhistoriaa kuvasti eräänlainen *vakituinen määräaikaisuus*. Tälle työhistoriatyypille oli ominaista, että määräaikaisia työsuhteita oli ollut samassa työssä ja työpaikassa lukuisia. Työntekijän asema työyhteisössä saattoi olla varsin vakiintunut eivätkä työtoverit välttämättä edes tienneet työsuhteen määräaikaisuudesta, vaan työntekijää pidettiin osana vakituista henkilöstöä. Työn jatkuvuus saattoi olla kohtalaisen varmaa, vaikka työsuhteet solmittiin määräaikaisina ja jatko selvisi usein vasta viime tipassa. Haastateltujen joukossa oli kuitenkin niitäkin, joiden kohdalla kyse oli selvästi työsuhteiden ketjutuksesta, ja joilla työsuhteet oli-

vat lyhyitä, viikkojen tai muutaman kuukauden mittaisia. Tällaisessa tilanteessa toistuvat määräaikaaisuudet eivät tuo välttämättä samanlaista vakautta kuin yllä kuvatuilla määräaikaaisilla työntekijöillä.

Toisten määräaikaaisuushistoriaa taas leimasi erilaisiin määräaikaisiin työsuhteisiin tarttuminen ja työuraa rikastavien *työkokemusten keräily*, vaikka kaikki eivät silti olisi kieltäytyneet vakituisesta työsuhteesta. Määräaikaaisuudet eivät jatkuneet samassa työssä, vaan pitempään jatkuneita ptkätöitä oli tehty eri työpaikoissa. Edellisen työsuhteen päättyessä uusi työ oli ollut kuitenkin helppo löytää. Nämä haastatellut olivat kaikki naisia.

Työn etsiskelijät poikkeavat edellisestä tyypistä siinä, että edellisen työpätkän päättyessä uuden työn löytyminen ei ollut helppoa. Näiden haastateltujen työuraa leimasivat eripituiset ja toisinaan limittyvät määräaikaaiset työsuhteet, toisinaan myös freelancer-työt, työttömyysjaksot ja kaikkeen tähän liittyvä oman työuran suunnan hakeminen. Kyse oli usein erilaisista projektitöistä, joissa hankittua työkokemusta ei ehkä suoraan voi soveltaa seuraavassa työpaikassa. Työpätkät eivät myöskään aina vastanneet suoranaisesti työntekijän koulutusta.

Miehillä oli myös kaksi eri määräaikaisspolkujen tyyppiä, joita naisten joukossa ei esiintynyt. Osalle määräaikaisuus oli ollut *ponnahduslauta* työelämään työuran alussa: yhden tai parin määräaikaisen työsuhteen jälkeen he olivat löytäneet vakituisen työsuhteen tai heidät oli vakinaistettu. Työpaikat ja -suhteet saattoivat tämän jälkeenkin vaihtua, mutta vakituksina, kun taas määräaikainen työsuhte oli ollut lähinnä jonkinlainen koeaika, opintojen loppuvaiheeseen liittyvä lyhyt siirtymäjakso ennen oman aseman vakiintumista.

Parilla miehellä määräaikaaisessa työsuhteessa oli kyse *strategisesta päätöksestä* ottaa vastaan kiinnostava ja uudenlaisia haasteita tarjoava vaikkakin määräaikainen projektityö vakituisen työsuhteen välissä.

Haastateltujen miesten joukossa oli enemmän niitä, joille työuran vakiinnuttaminen oli ollut verrattain helppoa, ja myös miesten nykytilanne työsuhteen vakituisuuden osalta näyttää paremmalta kuin naisten. Siitä huolimatta niin sanotussa vakituudessa – eli oikeammin toistaiseksi voimassa olevassa – työsuhteessa on omat epävarmuutensa. Yksi mies oli haastatteluhetkellä lomautettuna, yhden työpaikalla käytiin yt-neuvotteluja ja lomautukset näyttivät todennäköisiltä, ja yksi oli viimeisen vuoden aikana irtisanottu vaikkakin uusi työ oli jo löytynyt. Määräaikaisten työsuhteiden kasautumisesta naisille kertoo haastateltavien oman tilanteen lisäksi myös se, mitä heidän puolisonsa tekivät: kun lähes kaikkien naishaastateltujen (mies)puoliso työskenteli vakituudessa työsuhteessa tai yrittäjänä, mieshaastateltujen (nais)puolisoista taas suurella osalla oli määräaikainen työsuhte tai muutoin epävakaa työtilanne.

Työurat ja ihmisten elämänkulut ovat niin moninaisia, ettei edellä esittelemäni karkea tyypittely kata haastateltujen työhistoriasta kuin sen, millaisista määräaikaaisuuksista oli ollut kyse. Kaikkien haastateltujen tarina ei välttämättä istu edes yhteen tyyppiin. Yhdellekin työuralle voi mahtua esimerkiksi sekä parin määräaikaisuuden

jälkeinen vakinaistaminen että myöhemmät pätkätyösuhteet ja työttömyys. Joillakin työhistoriaan mahtui myös useita alan vaihtoja ja uudelleen kouluttautumista.

Tavoitteena oli saada haastateltavaksi koulutukseltaan ja sosioekonomiselta asemaltaan erilaisia naisia ja miehiä. Kyselyaineistoissa haastateltavaksi suostuneet painottuivat kuitenkin korkeasti koulutettuihin. Tämä näkyy myös tutkimukseni haastatteluai-
neistossa, sillä haastatellut isät ja äidit olivat varsin korkeasti koulutettuja. Suurimmalla osalla (2/3) oli joko akateeminen tai ammatillinen korkeakoulututkinto. Seitsemän oli käynyt ammattikoulun, ammattiopiston tai ammatillisia kursseja ja kahdella ei ollut ammatillista koulutusta työtehtäviinsä (toisella tosin kesken jääneet yliopisto-opinnot eri alalta). Määräaikaaisuudet ovat Suomessa yleisiä myös korkeasti koulutettujen joukossa (Lehto & Sutela 2008). Kuitenkin haastattelupuheesta piirtyvien erilaisten kokemusten kannalta haastateltavien valikoituminen merkitsee sitä, että matalammin koulutettujen äänten kirjo ei ole yhtä suuri kuin korkeasti koulutettujen. Määräaikaaisuuksiin liittyvät kokemukset, esimerkiksi epävarmuus, voivat olla korkeasti koulutetuilla hyvin erilaisia kuin vähemmän koulutetuilla, kuten luvussa 2 totesin.

Lisäksi työuran epävakaus ja määräaikaaisuudet voivat näyttäytyä hyvin eri tavalla asuinpaikasta ja työssäkäyntialueesta riippuen. Muuttotappiollisilla alueilla ja pienillä paikkakunnilla, joiden lähellä ei ole suurempaa kaupunkikeskusta, työnhaku ja työllistyminen voi olla vaikeampaa kuin suurissa kaupungeissa. Esimerkiksi Päivi Kivelän (2012) tutkimien keskisuomalaisen pienen paikkakunnan perheenäitien työllisyyspolkuja leimasi erityisesti vähäiseen koulutukseen liittyvä epävarmuus, pätkätyöllisyys ja -työttömyys sekä työllistämistoimenpiteet. Myös Eeva Jokisen ja tutkijakumppaneiden (2011) analyysi prekaarista työstä Pohjois-Karjalassa tuo esiin elämän yleisen epävarmuuden alueella, josta muutetaan työn perässä muualle. Suurin osa oman tutkimukseni haastatelluista asui eteläisen Suomen suurissa kaupungeissa tai niiden lähistöllä, siis juuri siellä, jonne työn perässä muutetaan. Kärjistetysti voi sanoa, että tässä aineistossa korostuvat eteläsuomalaisen keskiluokan näkökulmat. Nostan kuitenkin esille myös aineiston matalasti koulutettujen tai työtekijä-ammateissa toimivien kokemuksia ja elämänkulkuja.

Elämäkerralliset teemahaastattelut

Tutkimuksen aineisto koostuu edellä esittelemieni miesten ja naisten elämäkerrallisista teemahaastatteluista. Haastattelut kestivät tunnista reiluun kahteen tuntiin. Haastateltavan luvalla haastattelut äänitettiin.⁴

Elämäkerrallisuudella tarkoitan tässä sitä, että haastatteluteemojen, -kysymysten ja -puheen kohteena olivat kohdennetut omaelämäkerrat (Saarinen 2009, 212). Erillisten teemojen ja aihealueiden tai toisaalta koko haastateltavan eletyn elämän sijaan haastatteluissa käsiteltiin siis elämänkulkua kohdennettuna työelämään, perheellistymiseen ja

⁴ Kaksi haastattelua teki minun sijastani erikoistutkija Johanna Lammi-Taskula. Menetelmällisistä ratkaisuista vastaan kuitenkin itse.

vanhemmuuteen liittyviin siirtymiin, valintoihin ja kokemuksiin. Yhtä hyvin haastatelluja voisi kutsua myös temaattisiksi elämäntapa-haastatteluiksi (ks. Kivelä 2012).

Narratiivisen tutkimuksen perinteessä ja elämäkerrallisten haastatteluiden yhteydessä on korostettu haastattelun ja haastattelukysymysten avoimuutta ja toimijan tai kertojan mahdollisuutta kertoa sellaista tarinaa, joka heijastelee hänen omia kokemuksiaan ja tapaa jäsentää maailmaa tutkijan määrittelemien näkökulmien sijaan (Breckner & Rupp 2002). Pyrin haastattelun aluksi antamaan haastateltaville mahdollisuuden kertoa tarinaansa omin sanoin ja tuoda esille heille itselleen merkityksellisiä asioita. Tämä toteutui siten, että haastateltavat saivat haastattelun alussa piirtää elämäntapaansa ja sen siirtymiä kuvaavan kuvion, esimerkiksi viivan, ja kertoa sen avulla elämäntapaan liittyvistä asioista (ks. liite 3: haastattelurunko). Haastateltava sai näin itse luoda raamit haastattelulle, sille millaisia teemoja olisi järkevää käsitellä juuri tässä haastattelussa. Elämäntarinallisia haastatteluja tehnyt Harri Jokiranta (2003) korostaa, että oman elämäntarinan kertominen elämäntapaan liittyvien asioiden avulla on haastateltavan omaa ajattelua ja tuottamista tukeva menetelmä, joka nostaa haastateltavan subjektina ensisijaiseksi tiedon tuottajaksi ja muokkaajaksi.

Oma tutkijan näkökulmani tiedon tuottamisen prosessissa puolestaan korostui siinä, että tuon elämäntarinallisen alun jälkeen – joka saattoi haastateltavasta riippuen olla lyhyt kronikka eli tapahtumakulkujen luettelo, tai pitkäksikin venyvä oman elämän tarina ja arviointi – haastattelu eteni etukäteen miettimieni puolistrukturoitujen teemojen mukaan (Tiittula & Ruusuvaara 2005, 11). Teemarunko oli keino ohjata haastateltavaa kertomaan tutkimuskysymysteni kannalta relevanteista asioista. Haastattelurunko oli mukana haastattelussa, mutta sitä sovellettiin yksittäisten aiheiden tai kysymysten sekä niiden ajallisen järjestyksen osalta kunkin haastateltavan elämäntilanteeseen ja aiempaan elämäntapaan sopivaksi (vrt. Kivelä 2012; Komulainen 1998). Usein teemoja käsiteltiin haastateltavan alussa hahmotteleman elämäntapaa mukaisesti kronologisessa järjestyksessä.

Kerronnallisten, elämäkerrallisten haastattelujen avulla pyrin tavoittamaan ihmisten elämäntapaan liittyvien asioiden ja ymmärtämään sen tulkinnallisena kontekstina yksilön elämäntapaa valinnoille, niiden ehdoille ja eletylle elämälle annetuille merkityksille. Elämäkerrallisissa haastatteluissa kerrottujen narratiivien, tarinoiden, voi ajatella kertovan siitä, minkälaisien rakenteellisten ehtojen rajoissa ihmiset elävät elämänsä ja muovaavat toimintaansa. Niissä välittyy yksilöiden ja heidän valintojensa paikantuminen tiettyyn yhteiskunnalliseen kontekstiin ja tuon institutionaalisen kontekstin suhde yksilön valintoihin ja elämään. Elämäntapa-haastattelu kertoo siis ihmisen toimijuudesta – tai hänen tulkintoistaan siitä. (Hänninen 1999; Coffey & Atkinson 1996; Riessman 2003; Elliott 2005; Nilsen ym. 2012.)

Kun nuorten tai nuorten aikuisten näkemyksiä tulevaisuudesta, aikuistumisesta ja perheellistymisestä on tarkasteltu vaiheessa, jossa siirtymät työelämään ja vanhemmuuteen ovat vielä edessäpäin, kertojen puheessa on korostunut usein vahva toimijuuden tunto, luottamus omiin mahdollisuuksiin ja yksilöllisiin valintoihin (Brannen

& Nilsen 2005). Retrospektiivisissä tarinoissa eletystä elämästä sen sijaan on mahdollista tavoittaa jotakin siitä prosessista, jossa ihanteita ja orientaatiota muokataan tietyissä olosuhteissa tietynlaisiksi valinnoiksi ja toiminnaksi. Tällöin on helpompi jäljittää nimenomaan toimintaa, jolla on havaittavia seurauksia (kuten vanhemmaksi tulo, työelämän siirtymät). Sen sijaan näin on vaikeampaa tavoittaa sitä toimijuuden tuntoa, jota noihin tapahtumakulkuihin ja niihin liittyviin pohdintoihin ja valintoihin on tuolloin liittynyt. Juuri toimijuuden tunnolla, sillä mitä ihminen pitää itselleen toivottavana ja mahdollisena, on kuitenkin merkitystä tulevaisuutta koskeville suunnitelmille ja ratkaisuille (Gordon 2005, 129).

Haastattelemieni vanhempien tapa kertoa menneestä toimijuudestaan voi värittyä myöhempien tapahtumien, nykytilanteen ja näissä muovautuneen identiteetin myötä (vrt. Riessman 2003; Breckner & Rupp 2002). Elämäkerrallisten haastattelujen haaste on päästä käsiksi näihin toimijuuden eri tasoihin: faktuaalisiin tapahtumakulkuihin, tapaan tulkita näitä tapahtumia ja omaa toimintaa sekä kertoa niistä nykyhetkessä, ja kolmanneksi niihin kokemuksiin ja merkityksiin, joita toimija liitti elämänsä kulun tapahtumiin tuolla hetkellä, menneessä ajassa (Breckner & Rupp 2002, 297–299).

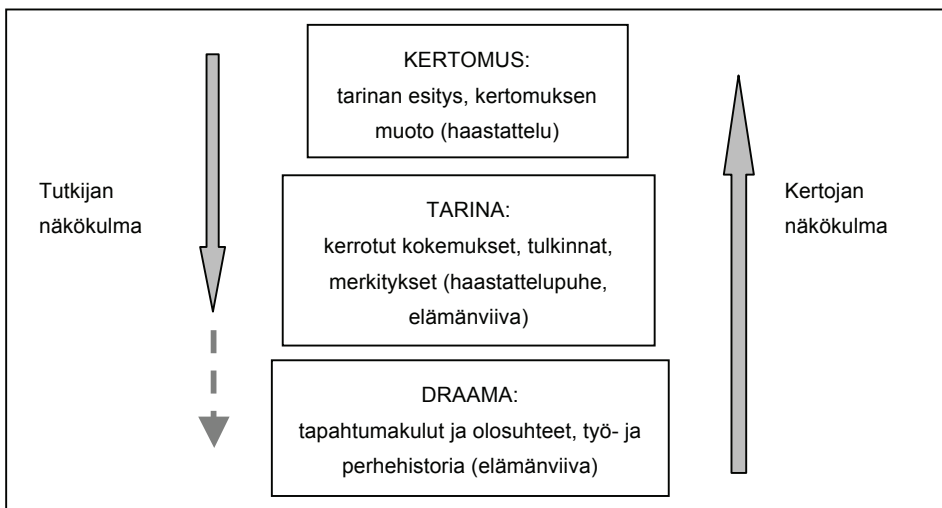
Jonathan A. Smith (1994) nimittää menneen kokemuksen myöhempiä muovautumista itsen uudelleen rakentamiseksi. Hänen haastattelemiensa äitien retrospektiiviset kuvaukset raskaudesta, itsestään ja siirtymästä äitiyteen olivat positiivisempia kuin tapa, jolla he kertoivat lapsen odotuksesta ja äidiksi tulon prosessista raskausaikana. Paitsi että äidit häivyttivät kielteisiä kokemuksia, he myös pyrkivät rakentamaan kuvaa itsen henkilökohtaisesta kasvusta ja samalla jatkuvuudesta suhteessa aiempaan identiteettiin. On mahdollista, että muistellessaan vanhemmaksi tuloa edeltävää aikaa ja tuolloista pohdintaa lapsen hankinnasta myös omat haastateltavani rakentavat sellaista identiteettiä tai oman itsen kertomusta, joka korostaa menneen ja nykyisyyden ristiriidattomuutta sekä omaa kasvua vanhemmuuteen ja sen arvostukseen. Tähän kertomukseen ei välttämättä sovi aiempi epäily lapsen hankinnan järkevyydestä, etenkin työn asettaminen lapsen edelle. Smithin (mt., 384) haastatteleman äidin sanoin omaa vanhemmuutta edeltävää identiteettiä ja aikaa ennen lasta ei välttämättä edes kyetä ajattelemaan, niin yhteen kietoutunut osa vanhemman elämää lapsi jo on.

Sama menneisyyden uudelleentulkinnan mahdollisuus koskee tietysti myös työhistoriaa. Roswitha Breckner ja Susanne Rupp (2002) havainnollistavat tätä tulkinna ja kokemusten muutosta työttömäksi jääneen miehen kertomuksella, jossa työn menetyksen jälkeen kerrottu tarina omasta työurasta romantisoi miehen aiemman suhteen työhönsä ja häivyttää siihen liittyneitä kielteisiä puolia. Työ on miehen kokemuksessa saanut nykyisen merkityksensä vasta sen menettämisen jälkeen. Samoin omassa aineistossani haastateltavan haastatteluhetken tilanteesta saattaa riippua se, miten aiemmat työelämän kokemukset tulevat kerrotuiksi. Jos nykyinen työtilanne on hyvä ja asema työmarkkinoilla vakiintunut, aiempi epävarmuus saattaa näyttäytyä eri valossa kuin silloin, jos epävakaa tilanne on jatkunut pitkään ja oma asema työelämässä on yhä epävarma. Lopulta on sattumaa, millaisella hetkellä tutkija tut-

kittavaa haastattelee: kerrottu tarina olisi voinut olla toisenlainen muutama vuosi sitten (vrt. Saarinen 2009) tai jopa edellisellä viikolla.

Narratiivisessa tutkimuksessa korostetaan, että ihmiset pyrkivät kertomuksin rakentamaan oman elämänsä tapahtumiin koherenssia, identiteetin jatkuvuutta (Hänninen 1999). Pilkkomalla elämänviivan avulla kerrottua tarinaa haastatteluteemojen myötä tarkempiin osiin tulin jossain määrin purkaneeksi tuota kerrotun elämän koherenssia. Kertoessaan tarkemmin jonkin tietyn kysymyksen rajaamasta tapahtumasta, valinnasta ja kokemuksestaan haastateltujen tarina saattoi haastaa heidän aiemmin muotoilemaansa ja kertomaansa tulkintaa elämästään. Tarinassa saatettiin myös jättää mainitsematta tai tulkitsematta sellaisia tapahtumia, jotka kuitenkin olivat piirretystä elämänviivasta havainnoitavissa. Myös useamman vuoden takaiset kyselylomakkeen vastaukset olivat toisinaan ristiriidassa myöhemmän tulkinnan kanssa. Narratiivisen ja temaattisen haastattelutuotteen yhdistäminen, visuaalinen elämänkulun hahmottaminen elämänviivan avulla ja jopa kvantitatiivista tutkimusta varten tuotetun aineiston tarkastelu samanaikaisesti voi tuoda esiin ihmisten elämäkokonaisuuden epäkoherentteja piirteitä ja tulkintojen sidonnaisuutta tiettyyn aikaan ja paikkaan.

Elämäkerrallisessa haastattelussa välittyy erilaisia kerronnan tasoja (kuvio 1; ks. Hänninen 1999, 126). Myös tämän tutkimuksen haastatteluissa haastatellut kertoivat ensinnäkin eletyn elämänsä ”draamasta”, tapahtumakuluista ja toiminnasta tiettyjen kontekstuaalisten ehtojen rajoissa. Tätä elämänkulkua ja sen ”faktuaalisia” tapahtumia – muun muassa työsuhteita, lasten syntymiä, asunnon hankintaa – he selvensivät piirretyn elämänviivan tai muun kuvion avulla. Heidän puheensa haastattelussa välittää tutkijalle tietyn version näistä tapahtumakuluista, kerrotun tarinan, jossa näitä tapahtumia ja omia kokemuksia niistä tulkitaan ja merkityksellistetään.



Kuvio 1. Kertomukselliset tasot elämäkerrallisissa haastatteluissa Vilma Hännistä (1999, 126) mukaillen

Tutkijana pääsyäni tapahtumakulkuja koskevaan tietoon on rajallinen. En kuitenkaan ole kiinnostunut tapahtumista niin sanotusta todistusnäkökulmasta. Koska pyrkimykseni ei ole sanoa yksittäisten ihmisten elämänsä perusteella mitään tiettyjen tapahtumakulkujen yhteiskunnallisesta yleisyydestä, elämäkerrallisten haastattelujen arvo tutkimukselleni on nimenomaan niissä ihmisten kokemuksissa, tulkinnoissa ja kulttuurisissa merkityksissä, jotka kytkevät heidän elämänsä ja toimintansa osaksi laajempia sosiaalisia prosesseja. Tapahtumakulkujen selvittäminen on kuitenkin tärkeää, sillä toimijuuden ja rakenteen dynamiikkaa on kiinnostavaa tarkastella juuri sijoittamalla kerrotut kokemukset ja tulkinnot siihen kontekstiin, aikaan ja paikkaan, jossa eletyn elämän valinnat ja toiminta ovat tapahtuneet.

Myös haastattelutilanne ja -konteksti muovaa haastattelussa tuotettua tarinaa. Haastattelut tehtiin erilaisissa paikoissa, toiset ”tutkijan alueella” eli esimerkiksi yliopiston kirjaston ryhmätyöhuoneessa tai THL:n kokoushuoneessa (8 haastattelua), toiset taas ”haastateltavan alueella” eli hänen kotonaan (10 haastattelua) tai työpaikallaan (9 haastattelua). Kaksi haastattelua tehtiin neutraalissa ympäristössä, esimerkiksi ravintolassa. Kaikille haastatelluille annettiin mahdollisuus valita haastattelupaikka itse. Haastattelupaikan valinnalla on monia ulottuvuuksia. Se liittyy sekä tutkijan ja tutkittavan väliseen valtasuhteeseen, että tutkimuksessa käsiteltäviin aiheisiin. Vaikka tutkittavan alueella toteutettava haastattelu korostaa hänen subjektiasemaansa haastattelussa, haastateltavan oma työpaikka ei tunnu välttämättä luontevalta, jos haastattelussa on tarkoitus kuulla luottamuksellisia kertomuksia haastateltavan kokemuksista työelämässä. Ehkä yllättäväkin moni oman tutkimukseni haastatelluista silti valitsi tämän vaihtoehdon.

Myös oma koti tuntui sopivalta haastattelupaikalta monelle, etenkin naisille. Kahdeksan naista ja kaksi miestä kutsui minut omaan kotiinsa. Tällöin istuttiin keittiön pöydän ääressä tai olohuoneessa ja tarjolla oli useimmiten vähintäänkin kahvia tai teetä. Tästä huolimatta tilanteet eivät oman kokemukseni mukaan olleet välttämättä sen vapautuneempia kuin muuallakaan. Kotona tehdyissä haastatteluissa oli nimittäin useimmiten paikalla ainakin osan aikaa joku perheenjäsen, joko lapsi(a) tai puoliso tai sekä että. Vaikka he saattoivat liikkua talossa ja olla pääosin toisessa huoneessa, koin heidän läsnäolonsa rajoittavan jossain määrin sitä, mistä ja miten haastattelussa voitiin puhua. Kun tarkoitus oli keskustella esimerkiksi vanhempien välisestä työnjaosta tai työuran ja vanhemmuuden välillä tehdyistä kompromisseista, huomasin pohtivani, saiko perheenjäsenen läsnäolo haastatellun muotoilemaan sanojaan ja ehkä jättämään jotakin sanomatta. Samoin jouduin itse haastattelijana pohtimaan, mitä kysymyksiä ja miten voin haastatellulle tilanteesta esittää. Vaikka kotisohva tai keittiön pöytä siis tuntuisi sopivan omasta elämästä ja yksityisen elinpiiristä kertomiseen ja samalla tarjoavan mahdollisuuden haastattelun kontekstualisointiin, tutkijan tarjoama neutraalimpi työtila voi luoda haastattelulle ympäristön, jossa ei tarvitse varoa sanojaan. Koti ei välttämättä ole paras paikka kertoa perheestä.

Haastattelun eli tarinan kerronnan kontekstin yksi osa-alue on suhde kuulijaan eli tutkijaan. Perinteinen ajatus valtasuhteesta olettaa tutkijan vallan haltijaksi ja kertojan sen kohteeksi, vaikkakin näin yksinkertaistettua näkemystä on myös kyseenalaistettu. Suurin epäsuhta liittyy nähdäkseni siihen valtaan, joka tutkijalla on aineiston tulkintaan ja esittämistapaan itse kerrontatilanteen jälkeen. Haastattelutilanteessa kuitenkin tarinaa ja tulkintaa tuotetaan vuorovaikutuksessa haastattelijan ja haastattelun, kertojan ja kuulijan, välillä (Coffey & Atkinson 1996).

Haastattelemieni naisten ja miesten vallassa oli, mitä ja miten he elämästään halusivat kertoa, joskin tahtomattani tulin muovanneeksi tätä kerrontaa asettumalla heidän tarinansa kuulijaksi. Erityisen näkyvästi tämä tapahtui aineistonkeruun alkupuolen aikana: odotin tuohon aikaan itse lasta, ja sen huomattessaan etenkin naishaastateltavat ottivat tämän puheeksi haastatteluissa. Se, että tutkimuksen aihe yhdisti meitä ainakin jossakin määrin, saattoi luoda oletuksen haastattelijan ja haastattelun välille syntyvästä yhteisymmärryksestä. Feminististen haastattelumenetelmien ihanteena onkin ollut usein tutkijan heittäytyminen henkilökohtaiseen ja syvällisempään molemminpuoliseen vuorovaikutukseen (ks. Reinharz & Chase 2001; Oakley 2000). Haastattelu olisi tällöin ihanteellisesti avointa keskustelua vertaisten kesken, etenkin silloin kun molemmat ovat naisia (tai miehiä), eikä niinkään tutkijan ja tutkimuksen kohteen hierarkkinen tutkimustilanne.

Seuraava esimerkki kuitenkin kuvastaa vaikutelmaani siitä, että haastateltu joutui varomaan sanojaan, koska ei puhunut ainoastaan tutkijalle vaan myös naiselle, joka mahdollisesti itsekin tasapainoili työtä ja vanhemmuutta koskevien valintojen välillä. Tämä äiti kertoi, ettei ymmärtänyt koko ajatusta lapsenhankinnan lykkäämisestä työn vuoksi, mutta pehmensi sitten sanojaan:

Mua ärsyttää se, että suunnitellaan elämää liikaa, koska se ei ensinnäkään ole itsestään selvää, että niitä lapsia aina tulee, että sillä tavalla jos suunnitellaan, että nyt laitetaan talo ja nyt, että sitten tehdään tää valmiiksi ja... No okei, kyllä mä ymmärrän, että mikä siinä on se pääajatus, että ei vielä, mutta tota... Jaa, no se on tietysti jokaisen oma asia, miten sen haluaa sen elämänsä tehdä kuitenkin.

Voi olla, että kohdassa ”no okei, kyllä mä ymmärrän” ja viimeistään todetessaan ”jaa, no se on tietysti jokaisen oma asia” haastateltu tuli ajatelleeksi pöydän toisella puolella istuvaa naista paitsi tutkijana myös potentiaalisena äitinä. Tämän tyyppiset tilanteet haastatteluissa saivat minut varuillaan sen suhteen, miten paljon kerroin itsestäni henkilökohtaisella tasolla. Jouduinkin pohtimaan, missä määrin oma kokemukseni äitiydestä ja sen jakaminen kannustaisi keskusteluun tai estäisi haastateltavaa kertomasta omaa tarinaansa.

Toisinaan omien kokemusteni jakaminen olisi tuntunut luontevalta – myös mieshaastateltavien kanssa – osoittaakseni ymmärtäväni mistä he puhuivat, kun he ker-

toivat esimerkiksi väsymyksestä tai riittämättömästä ajasta. Tällaiseen yhteiseen ymmärrykseen liittyy kuitenkin riski siitä, että tärkeitä asioita jätetään selittämättä juuri tuon ymmärretyksi tulemiseen luottamisen vuoksi. Vanhemmuudesta, erityisesti äitiydestä, ja lapsen hoidosta esitetään myös usein vahvoja ja tunteilla latautuneita näkemyksiä, eikä puheyhteyttä vastakkaisten näkökulmien esittäjien välillä välttämättä löydy. Päädyin säilyttämään haastatteluissa etäisyyden haastateltuihin ja heidän kokemuksiinsa vanhemmuudesta luodakseni heille tilaa puhua kokemuksistaan ja näkemyksistään ilman tarvetta arvioida ”millaiselle äidille” he sanansa osoittivat.

Vaikka ymmärrän haastattelupuheen ja sen välittämän tiedon tulkintana, joka tulee tuotetuksi haastatteluprosessissa, tietyssä ajassa ja vuorovaikutustilanteessa (Gubrium & Holstein 2002), se tuotetaan myös jostakin tietyistä paikasta, asemasta tai positioista ja kytkeytyy siten haastateltavan elämän materiaaliseen kontekstiin. Elämäkerralliset haastattelut kertovat tutkimukseen osallistuneiden ihmisten elämästä, tapahtumakuluista ja niitä ympäröivästä kontekstista, mutta niissä tulkittu ja tuotettu kuva tästä todellisesta elämästä ja maailmasta on epätäydellinen.

Elämänviiva ja haastattelun kulku

Haastattelut aloitettiin toteamalla haastattelijan tiedossa oleva työ- ja perhetilanne kyselylomakkeen vastausvuodelta (2001 tai 2006) ja pyytämällä haastateltavaa päivittämään nämä tiedot eli kertomaan nykytilanteestaan ja siitä miten se oli mahdollisesti muuttunut aiempaan tietoon verrattuna. Niiden mieshaastateltavien kohdalla, jotka eivät olleet osallistuneet aiempiin perhevapaatutkimuksiin, aloitettiin suoraan nykytilanteesta. Nykyisestä elämänvaiheesta keskusteltiin usein hetki, ennen kuin siirryttiin elämänviivan piirtämiseen. (Ks. liite 3: haastattelurunko; liite 4: elämänviivat.)

Haastateltavaa pyydettiin hahmottelemaan paperille, mitä polkuja nykyhetkeen on tultu ja mitä tärkeitä tapahtumia, siirtymiä tai käännekohtia hän hahmottaa omassa työ- ja perhehistoriassaan. Työhistorian osalta pyydettiin merkitsemään eri työsuhteet ja niiden väliin jäävät perhevapaat tai muut katkot tai siirtymät työelämässä. Ohjeistuksessa puhuttiin viitteellisesti elämänviivasta, mutta korostettiin, että myös muunlaiset tavat elämäkulun piirtämiseen olivat mahdollisia. Tehtävänannon oli tarkoitus olla mahdollisimman vapaa, jotta se tarjoaisi mahdollisuuden erilaisiin tapoihin hahmottaa elettyä elämää – tai mahdollisuuden jättää tehtävä kokonaan tekemättä. Tähän päädyin, sillä tekemäni kaksi koehaastattelua toivat esille, miten eri tavoin ihmiset kokevat luovuutta vaativat tehtävät ja tarttuvat niihin. Oman elämän tarkastelu kokonaisuutena ei ole välttämättä neutraalin analyttinen vaan myös herkkä ja mahdollisesti oman elämän epätydyttäviä puolia esiin nostava kokemus. Jotkut haastateltavat taas toivoivat tarkkaa ohjeistusta, jolloin heitä pyydettiin merkitsemään tapahtumakulut elämänviivalle.

Valtaosa hahmotteli paperille vasemmasta oikeaan laitaa kulkevan viivan, jonka varrelle merkitsi sitten vuosiluvuin työsuhteet sekä lasten syntymät. Usein mainittuja perheeseen tai työhistoriaan liittyviä tärkeitä tapahtumia, käännekohtia tai jaksoja olivat myös puolison tapaaminen, avioituminen tai avioero, opinnot ja valmistuminen, mahdolliset työttömyysjaksot sekä perhevapaat ja lasten päivähoitoon liittyvät järjestelyt. Muita omassa elämässä merkityksellisiä tapahtumia saattoivat olla esimerkiksi muutto tai asunnon ostaminen, oma tai lähiomaisen sairastuminen tai läheisen kuolema.

Elämänviivan sijaan piirrettiin myös muunlaisia elämänkulkuja: yksi piirsi puun, jonka oksat olivat suoritettuja tutkintoja ja työsuhteita ja jonka rungossa olivat haastateltavan lapset, osa hahmotteli viivaa, jonka nousevat tai laskevat kaaret kuvastivat oman elämän hyviä tai huonoja vaiheita, osa puolestaan kuvasi näitä eri värein, esimerkiksi ikävää työsuhdetta mustalla viivalla, lasten syntymiä vaaleanpunaisella. Jotkut eivät piirtäneet kuviota, vaan listasivat paperille näkyviin yllä mainittuja tapahtumia. Tämä ei ollut aivan yhtä havainnollinen mutta silti toimiva ratkaisu.

Kolmessa haastattelussa elämänviivatehtävää ei tehty lainkaan. Yhdessä haastattelussa käytettävissä oleva aika oli vähissä ja haastateltava alkoi heti oma-aloitteisesti kertoa oman työ- ja perhehistoriansa keskeisiä tapahtumia, jolloin oli luontevaa olla keskeyttämättä ja tehdä sen sijaan omia muistiinpanoja. Yksi haastateltava kaivoi esille opintoihinsa liittyvän valmiiksi piirtämänsä elämänviivan, jonka pohjalta hän kertoi elämästään haastattelussa, mutta en saanut piirustusta käyttööni. Yksi haastateltava puolestaan jätti viivan ohjeistuksesta huolimatta ikään kuin vai-vihkaa piirtämättä. Tähän saattoi vaikuttaa tehtävän kokeminen hankalaksi – ”Aha, hitsi mä en oo ollenkaan luova” – mutta ehkä myös epämieluisaksi, sillä tämä oli yksi niistä haastatelluista, joiden elämä ei ollut edennyt aivan toiveiden mukaan. Moni tehtävään tarttunutkin tosin aloitti sen toteamalla olevansa huono piirtäjä tai kommentoi oman elämän käänneiden pelkistämisen paperille tuntuvan hankalalta.

Useimmiten viivan piirtäminen ja samalla omien elämänvaiheiden selostaminen käynnisti luontevasti haastattelun, joka eteni joko haastateltavan alkaessa kertoa pitemmin omasta elämästään tai vain listaten lyhyesti keskeisiä tapahtumia tai elämänvaiheita, joista haastattelija sitten alkoi kysellä sekä kuvion että teemarungon pohjalta lisää. Joskus haastateltava tarttui itse jo piirustusvaiheessa tarkemmin johonkin tiettyyn tapahtumaan tai elämänvaiheeseen ja toi näin tietooni mahdollisesti tarkempaa käsittelyä ansaitsevia kulminaatiopisteitä. Haastateltaville oli jo tutkimuksen aiheesta kerrottaessa muodostunut käsitys siitä, millaista tietoa haastattelussa halutaan, joten heidän voi ajatella antaneen tutkijalle vinkkejä siitä, mitä heillä näistä aihepiireistä on kerrottavanaan. Jotkut äidit esimerkiksi kertoivat jo elämänviivaa piirtäessään raskauteen ja äitiysvapaaseen liittyvästä syrjintäkokemuksesta työpaikalla (ks. luku 6), johon haastattelun aikana sitten palattiin. Haastattelun alussa mainitut oman elämän merkittävät kokemukset saattoivat haastattelun kuluessa,

tai toisinaan vasta myöhemmin litteroitua tekstiä lukiessa, paljastua haastattelun avainkokemuksiksi, jotka määrittivät sitä, missä valossa elämäntarina esitettiin.

Elämänvaiheiden ja tapahtumien luetteloinnisen ohella tai sijaan haastateltavien kerronta sisälsi usein heti alussa arviointia omasta elämästä, sen tulkitsemista tarinaksi. Esimerkiksi mieshaastateltava piirsi kuvion, jossa nuoruuden työhistorian aikainen viiva nousi ylöspäin – ”silloin mä olin vähän työhullu varmaan” – mutta isyyden myötä viivan suunta kääntyi alaspäin: ”sitten mä ajattelin, että eihän tässä ole mitään järkeä”. Käytännössä käänne merkitsi irtisanoutumista ja kotiin jäämistä lapsen kanssa. Viivan piirrettyään kertoja tarkentaa vielä, että ”Tää ei kuvaa kyllä elämänlaatua vaan tää kuvaa työtä”. Laskeva viiva ilmentää siis sitä, että ”tässä se työt lähtee vähenemään ja elämänlaatu paranemaan”. Kertojan elämässä tämä käänne osoittautuu myöhemmin ratkaisevaksi orientaatioksi, joka määrittelee myöhempiä perheen ja työn suhteen tehtyjä valintoja. Tässä mielessä se, että haastateltavat saivat aluksi kertoa elämästään omin sanoin ja tuoda esiin itselleen merkityksellisiä näkökulmia, tuki heidän asemaansa tiedon tuottamisen subjektina (vrt. Jokiranta 2003). Vaikka haastatteluissa edettiinkin osin myös teemarungon mukaan, muodostui haastattelun myötä tuotetulle tarinalle usein heti alussa punainen lanka, joka sitoo kertojan erilaiset kokemukset yhtenäiseksi tavaksi hahmottaa maailmaa.

Retrospektiivisissä elämänkulkuhaastatteluissa viivan tai muun kuvion piirtäminen toimi myös haastateltavan omien ajatusten ja kertomisen innoittajana ja selkiyttäjänä sekä muistiin palauttamisen välineenä. Jotkut haastateltavat totesivat tämän itsekkin. Haastattelun kuluessa elämänviiva tai muu kuvio toimi muistityökaluna myös haastattelijalle. Elämänkulun visualisoinnin avulla oli helpompi hahmottaa kunkin äidin tai isän (työhön ja perheeseen kohdennettu) elämäkokonaisuus ja ymmärtää heidän yksilöllisiä tilanteitaan ja elämän ulottuvuuksia (Salmi & Lammi-Taskula 2005). Näin oli mahdollista esittää kysymyksiä kullekin haastateltavalle relevanteista aiheista. Haastattelun edetessä oli myös mahdollista seurata, mihin kohtaan erilaisten vaiheiden jatkumoa kulloinkin puheena ollut tapahtuma sijoittui, ja pysyä kärryillä esimerkiksi siitä, mistä työsuhteesta milloinkin oli puhe.

Piirretty elämänkulku tuo omat elämänvaiheet kokonaisuutena silmien eteen. Tämä kirvoitti haastateltavilta arvioivia kommentteja esimerkiksi juuri oman työuran pirstaleisuudesta. Eräs mieshaastateltava totesi kuviota katsoessaan, että ”Ehkä tästä jonkunlainen pätkä- tai tämmöinen projektiluontoisuus kyllä kuvastuu läpi”, ja jatkoi pohtien:

Se ois tietysti mukava, että tässä ois semmoinen yksi pitkä viiva tai kaksi pitkä viivaa jatkuis, mutta nyt kun mä katson tätä niin kyllähän tämä hölmöltä näyttää.

Naishaastateltava taas toteaa haastattelun loppupuolella, että ”tämä mun elämänviiva näyttää semmoiselta jotenkin tilkuista kootulta”. Eletyn elämänsä hän arvioi olleen

”vähän semmoinen selviytymistarina, että mä en ole voinut kulkea silleen tasaista rataa eteenpäin”. Sen sijaan yksi niistä miehistä, joiden työura oli vakiintunut nopeasti lyhyen määräaikaisuuden jälkeen, kiinnittää elämänviivassaan huomiota sen ”tylsyyteen”:

Vähän tylsän näköinen, että tuota täytyy... Toisaalta vois ehkä sanoa niin, että turvallisen näköinen. (Nauraen.) [-] Suora ja vakaa ja muuta, mutta että kyllä varmaan, että aikansa kutakin, että mä elän siinä toivossa, että mä en ole vielä niin vanha, ettenkö mä ehtisi vielä kokeilla jotain muitakin juttuja.

Piirroksen merkityt merkittävät tapahtumat ja elämänvaiheet saattoivat tuoda näkyviin työhistorian katkonaisuutta tai jatkuvuutta, ja lisäksi elämänmuutosten tiheyttä, vaihteita, joihin osuu paljon yhtäaikaista suuria tapahtumia kuten uusi työpaikka, lapsen syntymä ja asunnon osto tai rakentaminen. Nämä tihentymät havainnollistavat ”ruuhkavuosia”, ajanjaksoa, johon osuu useita keskeisiä aikuistumisen siirtymiä. Haastateltavia pyydettiin myös arvioimaan elämänviivaa silmällä pitäen, missä elämänvaiheessa he olivat kokeneet olleensa erityisen tyytyväisiä elämäänsä tai mitkä olivat olleet kuormittavia vaihteita. Haastateltavat saattoivat myös omaloitteisesti merkitä viivaan tietynlaisia elämänvaihteita ja arvioida niitä, esimerkiksi yksi haastateltava ympyröi viivalta jakson, johon liittyi työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita.

Aineiston lukutapa ja analyysi

Seuraavaksi käsittelen aineiston analyysia ja pohdin tarkemmin sitä, millaista tietoa tutkittavista ilmiöistä – työn epävarmuudesta, perheellistymisestä ja vanhempien hoiva- ja työmarkkina-avalinnoista – edellä kuvatuilla menetelmillä voi tuottaa.

Eletty elämä, kerrottu elämä

Yhteiskunta on jaettu mutta samaan aikaan subjektiivisesti koettu todellisuus, normien ja kulttuuristen käsitysten sekä materiaalien faktojen tilkkutäkki (Rustin & Chamberlayne 2002, 3). Ihmisten kertomukset omasta elämänsästä tuovat esiin tuon yksilöllisen ja yhteiskunnallisen yhteenkietoutumisen. Elämäkerrallista haastattelua aineistoa voi lukea yksilöiden ainutkertaisina kokemuksina, jotka paljastavat numeeristen yleistysten ja keskiarvojen taustalla olevan elämänsä kulkujen kirjon. Samalla nämä yksittäisten ihmisten elämän yksityiskohdat avaavat näkökulmia laajempiin yhteiskunnallisiin rakenteisiin ja kulttuuriin, joihin ne kytkeytyvät. Moninaiset elämänsä kertomukset paljastavat myös yhteisiä, jaettuja piirteitä: materiaalisia ja objektiivisia toiminnan ehtoja sekä yhteiskunnassa tavallisia, ”normaaleja” ajattelun ja merkityksellistämisen tapoja. (Mt.)

Luen haastatteluaineistosta miesten ja naisten kuvauksia sukupuolistuneesta toimijuudesta: työtä ja vanhemmuutta sekä elämänkulkua koskevista toiveista ja ihanteista, valinnoista ja niiden ehdoista, sekä näiden yhteiskunnallisten ehtojen rajoissa kehitetyistä strategioista ja toiminnan malleista. Vanhempien kertomukset elämänkulustaan tuovat esiin sekä ”faktoja” – valintoja ja tapahtumia sekä niitä jäsentäviä materiaalisia ja rakenteellisia resursseja tai esteitä – että diskursseja – kulttuurisia jäsennyksiä tai puhetapoja, joissa omaa elämää retrospektiivisesti ja tiettyssä kontekstissa tulkitaan (vrt. Alastalo & Åkerman 2010). Elämäkerrallisten haastattelujen voi siis ajatella kertovan yhtäältä toimijan eletystä elämästä, yksilöllisistä kokemuksista, tapahtumista ja niiden olosuhteista. Toisaalta niistä kuuluu kerrottu elämä, tarina, joka on kulttuurisesti ymmärrettävä ja hyväksytty, sosiaalisesti jaettu tapa kertoa noista kokemuksista. (Rustin & Chamberlayne 2002; Breckner & Rupp 2002.) Elämänkulkujen narratiivisen tutkimuksen kiistakysymys on ollut se, mitä nämä kertomuksen ulottuvuudet kykenevät kertomaan sosiaalisesta todellisuudesta ja prosesseista.

Realistisesta näkökulmasta elettyä elämää kuvaavat kertomukset välittävät kuvan todellisuudesta, objektiivisista olosuhteista, tapahtumista ja subjektiivisista kokemuksista sellaisena kuin ne noiden tarinoiden ulkopuolella ovat. Konstruktionistinen näkökulma puolestaan korostaa, että tarinat voivat kertoa ainoastaan niiden sisäisestä tekstuaalisesta maailmasta, kertojan tarinassa rakentamista merkityksistä, tulkintoista ja kulttuurisista jäsennyksistä. Breckner ja Rupp (2002) havainnollistavat oivallisesti sitä, kuinka kumpaankin näkökulmaan liittyy elämäkerrallisen aineiston tulkinnan suhteen ongelmia. Realistinen, ”aitoja” kokemuksia ja objektiivista todellisuutta tavoitteleva lähestymistapa unohtaa sen, etteivät ihmiset kerro samoista tilanteista tai tapahtumista samanlaisia tarinoita. Myös yhden ihmisen erilaiset versiot samasta tarinasta vaihtelevat kertomisen kontekstin ja tilanteen myötä. Tarinoita on siis luettava myös tulkintoina ja tekoina, joilla halutaan saada aikaan tietty vaikutus. Elämäkertomuksia konstruktionina lähestyvistä näkökulmasta sen sijaan ei olisi merkitystä sillä, otetaanko yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen aineistoksi omaelämäkerrallisten selontekojen sijaan fiktiiviset kertomukset. Tekstuaalinen näkökulma ei pysty huomioimaan kerrotun elämän empiiristä, historiallista kontekstia. Ajattelen Brecknerin ja Ruppin tavoin, että on yhteiskuntatieteellisesti kiinnostavaa tarkastella haastatteluissa kerrottujen tarinoiden molempia tasoja, sekä elettyä että kerrottua elämää, ja erityisesti sitä, miten nämä kytkeytyvät toisiinsa. Siten voidaan päästä käsiksi yksilön ja yhteiskunnallisen, yksityisen ja julkisen välisiin suhteisiin ja jännitteisiin, ja toimijuuden dynamiikkaan.

Haastatteluaineiston lukutapaani voisi kutsua kontekstuaaliseksi konstruktionismiksi (Alastalo & Åkerman 2010, 389). Luen aineistoa kahdella tasolla, joiden ajattelun olevan kytköksissä toisiinsa. Olen kiinnostunut haastateltavien oman elämänsä tapahtumakuluille antamista tulkintoista ja merkityksistä. Ajattelen, että toimijuuden tunnon kannalta merkitystä on nimenomaan sillä, miten miehet ja naiset toimi-

joina kokevat, arvioivat ja tulkitsevat materiaalista ja sosiaalista ympäristöään, olosuhteitaan ja niiden asettamia ehtoja sekä oman elämänsä tapahtumakulkuja. Nämä tulkinnot ja tavat ymmärtää sosiaalista todellisuutta kertovat siitä, mitä toimijat mielivät itselleen tavoiteltavaksi ja mahdolliseksi.

Samalla luen kuitenkin haastateltavien kertomuksia kuvauksina eletystä elämästä. Huomion kiinnittäminen konkreettisiin tapahtumakulkuihin, toimintaan ja tapahtumien ympäristöön voi auttaa tunnistamaan tulkintojen kontekstisidonnaisuuden, vaikei tapahtumia lähestyisikään todistusaineistona. Samalla on helpompi nostaa esille sellaisia yhteiskunnallisia prosesseja määrittäviä käytäntöjä ja materiaalisia olosuhteita, jotka asettavat ehtoja niin toiminnalle kuin tulkinnoillekin.

Kontekstuaalista kulttuuristen jäsenysten, merkitysten tai kokemusten tarkastelua peräivät myös feministiseen materialismiin nojaavat tutkijat. Lukutapaani voikin kutsua myös diskursiivismateriaaliseksi (Gordon 2008; Tolonen 2008). Ymmärrän haastateltavien kokemusten ja niitä välittävän haastattelupuheen kiinnittyvän niitä laajempiin puhetapoihin ja kulttuuriin jäsennyksiin, mutta samalla myös materiaalliseen kontekstiin, tekoihin ja toimintaan (ks. Tolonen 2008; Gordon 2008). Etsin siis haastattelupuheesta sekä puhetapoja, että (haastateltavan tulkinnan välittämää) tietoa niistä olosuhteista ja tapahtumakuluista, joissa nämä puhuvat muovautuvat. Ajattelen, että haastattelupuheen ”ulkopuolella” oleva ihmisten todellinen elämä sekä kokemukset ovat jotakin, josta en saa objektiivista tietoa mutta kuitenkin epätarkan, puheen avulla välittyneen kuvan. Kuitenkin juuri tieto siitä, millaisena tuo todellisuus haastateltaville näyttäytyy ja miten he sitä tulkitsevat, on merkityksellistä toimijuuden tunnon kannalta. Tällöin lähdän siitä, etteivät institutionaaliset rakenteet sellaisinaan rajoita toimintaa ja valintoja, vaan ne muodostavat kontekstin, jossa yksilö reflektiivisesti arvioi ja tulkitsee itselleen mahdollisia toiminnan suuntia ja tapoja (Archer 2003). Kiinnitän siis huomiota siihen, mitä haastatellut kertovat (tapahtumakulku ja olosuhteet) ja miten he kertovat (diskurssi, tulkinta) eletystä elämästään (Gubrium & Holstein 2002), sekä millaisia toimijuuden tiloja näissä kertomuksissa avautuu.

Kun tarkastelen sitä, mitä haastattelemani naiset ja miehet eletystä elämästään kertovat, kiinnitän siis huomiota haastatellun elämän materiaalliseen kontekstiin, josta käsin tulkintoja tuotetaan. Materiaalisuudella tarkoitan sitä, että pyrin kytkeään tulkintojani esimerkiksi haastateltujen koulutukseen ja subjektiiviseen työmarkkina-asemaan sekä tiettyjen alojen työllisyystilanteisiin (vrt. Tolonen 2008). Materiaalisuus on tutkimusaiheeni kannalta myös ruumiillisuutta siinä mielessä, että biologinen ruumis asettaa erilaisia ehtoja esimerkiksi lapsenhankintaa, vastasyntyneen hoivaa ja imetystä koskeville valinnoille tai äidin tai isän työpaikalla tai kumppanin kanssa käydyille neuvotteluille. Kyse ei ole (vain) sukupuolierosta, vaan esimerkiksi naisten välisistä eroista terveydessä, raskaaksi tulossa tai imetyksen onnistumisessa.

Haastattelussa kerrottujen tarinoiden, diskurssien tai puhetapojen tarkastelu taas tarkoittaa, että luen haastattelupuheesta erilaisia kulttuurisia merkitysjärjestelmiä (Alasuutari 2003; Suoninen 1993) – tapoja puhua esimerkiksi palkkatyöstä, työurasta, vanhemmuudesta, lapsuudesta tai parisuhteesta ja sukupuolittuneesta työnjaosta – jotka kytkevät yksilön ainutkertaisen kokemuksen kulttuuriin ja yhteisöllisiin kertomusvarantoihin tai makromaiseen (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 105). Vaikka narratiivit, kerrotut elämät, ovat aina osin subjektiivisia, ne ovat myös diskursiivisia, kulttuurisesti jaettuja resursseja, joiden avulla ihmiset jäsentävät ja rakentavat todellisuutta (mt., 106–107). Tarkastelen sitä, millaisia maailmaan ja eri elämäntilanteisiin suuntautumisen tapoja, orientaatioita, vanhempien merkityksellistämisen tavat muodostavat sekä millaisiin laajempiin kulttuuriin tulkintakehyksiin – kuten individualismiin, sukupuolten tasa-arvoon tai familismiin – ne kytkeytyvät (vrt. Alasuutari 2003). Haastattelukertomusten diskursiivisen luennan avulla tarkastelen siis kertojan suhdetta niihin kulttuuriin normeihin tai moraalisiin rationaliteetteihin (vrt. Duncan ym. 2003; Duncan 2005), jotka heidän eletyssä elämässään ovat merkityksellisiä.

Luen haastatteluja kertomuksina siitä, millaisten rakenteellisten ja kulttuuristen ehtojen rajoissa ihmiset muovaavat toimintaansa, ja millaisia toimijuuksia näissä prosesseissa rakentuu. Narratiivi on toimijan kertomus siitä, miksi ja miten hän on nykytilanteeseensa tullut. Elämäkertomuksessa kertoja jäsentää menneisyyttään suhteessa nykyiseen minäänsä, ja määrittelee samalla suhdettaan ja sijaintiaan sosiaaliseen, rakenteelliseen ja kulttuuriseen ympäristöönsä. (Coffey & Atkinson 1996.) Narratiiveja lukemalla on mahdollista kiinnittää huomiota siihen, missä määrin kertojat mieltävät tapahtumat seurauksena yhtäältä tarkoituksellisesta toiminnasta, suunnitelmista ja valinnoista tai toisaalta olosuhteiden pakosta, sattumasta tai jopa kohtalosta (Coffey & Atkinson 1996). Lisäksi kerrotut tarinat välittävät kulttuurista tietoa sosiaalisista tarinavarannoista, niistä vakiintuneista tavoista merkityksellistää maailmaa, joita yksilölle on tarjolla (Hänninen 1999). Narratiiveissa eletyn elämän ja kokemusten materiaallinen ja diskursiivinen taso ikään kuin kurotaan umpeen, kun kertoja muistaa ja tulkitsee reflektiivisesti uudelleen menneisyyttään suhteessa nykyisyyteen (Coffey & Atkinson 1996; Hänninen 1999; Jokiranta 2003; Riessman 2003).

Poikkiaineistolliset teemat ja tapauskohtaiset tarinat

Aineiston analyysi eteni siten, että haastattelujen analysoinnin ensimmäisessä vaiheessa kirjoitin kunkin haastattelun jälkeen muistiinpanot, joihin kirjasin haastattelun taustatietojen lisäksi tiivistetysti haastattelun sisällöllisesti keskeisimmät asiat ja näistä heränneet ajatukset sekä lisäksi omia vaikutelmiani haastattelutilanteesta, -paikasta ja haastattelusta. Varsinaisen systemaattisen analyysin perustana olivat haastattelupuheesta litteroidut tekstitiedostot. Litterointi tehtiin sanataarkasti, kuitenkin niin, ettei esimerkiksi runsaana toistuvia, henkilön puheelle tyypillisiä täytesano-

ja tai änkytystä litteroitu, kuten ei myöskään puheen taukojen tarkkoja pituuksia. Selvästi havaittavat tauot sekä muut puheen sisällön kannalta mahdollisesti merkittävät äännähdykset kuten huokaukset tai naurahdukset kirjattiin ylös.

Temaattinen lukutapa ja narratiivinen lukutapa johtivat aineiston käsittely- ja luokitteluvaiheessa kahdelle eri polulle. Jennifer Masonia (2002) mukaillen kutsun näitä polkuja poikkiaineistolliseksi ja tapauskohtaiseksi luokitteluksi tai koodaukseksi. Poikkiaineistollisesti etsin aineistokokonaisuudesta yhtäläisyyksiä, toistuvia rakenteita tai teemoja, joiden avulla luon aineistosta kokonaiskuvaa, sisältäen myös aineiston sisäistä vaihtelua sekä poikkeuksia. Konkreettisesti analysoin tekstiksi muutettua puhetta Atlas.ti-tietokoneohjelman avulla. Toimijuutta analysoin etsimällä puhekatkelmia, joissa kuvataan ja selitetään toimintaa, käytäntöjä ja valintoja sekä järjestyksiä näiden taustalla. Koodasin⁵ puhetta, jossa kuvataan arvoja, ihanteita ja toiveita, sekä näiden mukaisille valinnoille mahdollisesti asettuvia ehtoja. Kiinnitin huomiota erityisesti kunkin haastateltavan haastattelupuheen sisäisiin ristiriitoihin, jotka kertoisivat mahdollisista kompromisseista omien preferenssien suhteen tai eri suuntiin kutsuvien preferenssien välillä.

Lähdin liikkeelle lukemalla kerrallaan tiettyyn tutkimuskysymyksiini kannalta keskeiseen teemaan, esimerkiksi kokemuksiin työelämässä, lastenhankintaan tai vanhempien työnjakoon, liittyvää puhetta läpi koko aineiston. Näiden teemojen sisällä (ja monin paikoin myös niiden yli tai limittäin) muodostin aineistolähtöisesti kategorioita, joilla merkitsin relevantit puhekatkelmat. Esimerkiksi lastenhankintaan liittyvää puhetta koodasin aluksi mahdollisimman tarkkoilla ja konkreettisesti haastateltavien motiiveja kuvaavilla koodeilla kuten ”biologinen ikä”, ”vauvakuume”, ”sopiva vaihe” tai ”työn jatkuvuus”. Kun vastaavanlaisia kategorioita kertyi enemmän, luokittelin näitä yläkategorioihin kuten ”ruumiillisuus”, ”tunteet”, ”elämäntilanteen ihanteet” tai ”työelämän ehdot”. Kategoriat saattoivat olla myös eri tutkimusteemojen läpi leikkaavia diskursseja, kulttuurisia jäsennyksiä tai puhetapoja, kuten ”perheen priorisointi” tai ”intensiivinen äitiys”.

Seuraava vaihe, kategorioiden välisten yhteyksien hahmottelu tarkoittaa käytännössä esimerkiksi sen analysoimista, millaisin eri tavoin ruumiillisuus ja työelämän ehdot kietoutuvat toisiinsa lapsen hankinnan rationaliteeteissa. Analysoin myös sitä, miten vaikkapa määräaikaisen työn kokeminen ja sen alle muodostamani koodit liittyivät haastatteluaineistossa muiden teemojen kategorioihin kuten erilaisiin lastenhankinnan järjestyksiin ja motiiveihin. Laadullisen analyysin tavoitteena on usein muodostaa analyttinen kehikko, jossa eri ”koodiperheet” tai yläkategoriat linkittyvät toisiinsa loogisella tavalla. On kuitenkin todettava, että koodauksen tai kategorisoinnin kaltainen analyysin eteneminen on ainakin tämän tutkimuksen toteutuksessa ollut jonkinlainen ideaalikuva, kun taas analyysin todellisuus on ollut aloittamista ja kesken jättämistä, takaisin alkuun palaamista ja uudelleenkodeamista, aiempien

⁵ Atlas.ti-ohjelmassa aineiston luokittelua, teemoittelua tai kategorisointia kutsutaan koodaukseksi.

koodien muokkaamista, turhautumista ja uusia ajatuspolkuja, systemaattisuutta ja välillä suurta luottamusta intuitioon. Mason (2002, 157–158) varoittaakin käsittelemästä luokiteltuja kategorioita ja yläkategorioita liian siisteinä, muuttumattomina analyysin lopputuotteina, ja kehottaa suhtautumaan niihin ”keskeneneräisinä resursseina”, jotka johdattelevat analyysissa eteenpäin.

Mason (mt.) toteaa myös, että poikkiaineistollisen, haastattelujen välisten yhteisten teemojen tai puhetapojen analyysin mahdollisuudet sosiaalisten prosessien kuvaamisessa ovat varsin rajalliset. Tämä käsitys vahvistui myös omaa haastatteluaineistoa lukiessani. Yksittäiset, kontekstistaan sekä koko haastateltavan kertomasta tarinasta irrotetut ja teemoitellut puhekatkelmat tuntuivat kadottavan paljon siitä tiedosta, joka kytkeytyi kunkin haastatellun elämäntapaolosuhteeseen ja elämäntapaolosuhteeseen. Haastattelujen kontekstuaalinen, tapauskohtainen ja kokonaisvaltainen tarkastelu tuntui tutkimuksen edetessä yhä tärkeämmältä myös aineiston konkreettisesti analysoinnissa. Osa-aineistollinen luokittelu (ks. myös Ruusuvuori ym. 2010) näkyy aineiston eli haastattelujen lukemisena narratiivina, tarinoina.

Lukemisen helpottamiseksi muokkasin kaikista 29:stä, osin temaattisesti etenevästä haastattelusta kronologiset tarinat järjestämällä kunkin elämäntapaolosuhteen ja tutkimuksen teemojen kannalta merkitykselliset haastattelukatkelmat jotakuinkin ajalliseen ja loogisesti etenevään järjestykseen. Näin kunkin haastattelun litteroinnista muodostui tiivistetty tarina, joka säilytti haastateltavan oman puheen ja sanavalinnat. En siis tässä vaiheessa kirjoittanut tarinoita omin sanoin tai lisännyt joukkoon omia tulkintojani, vaikkakin jo tapahtumien kertomisjärjestyksen muuttaminen muovaa tarinan syy–seuraussuhteita. Sen voi siten ymmärtää jonkinasteiseksi tulkinnaksi suhteessa erilaisiin kulttuurisiin käsikirjoituksiin, tapahtumakulkuihin liitettyihin mielikuviin ja odotuksiin (Hyvärinen 2010). Näitä litterointitiivistelmiä olen lukenut kokonaisuuksina, yksi haastattelu kerrallaan. Juuri tapahtumakulkujen kronologian jäsentäminen sekä sen tarkastelu yhtä aikaa haastatellun elämäntapaolosuhteen ja alkuperäisen haastattelupuheen kanssa toi toisinaan näkyviin sellaisia kertomisen tapoja, joilla rakennetaan tietynlaista toimijuutta. Kerrotaessa omasta elämästä voidaan rakentaa omaa identiteettiä ja tuottaa tietynlaisia minän positioita valikoimalla, mitä jätetään kertomatta ja mitä kerrotaan, miten ja missä yhteydessä (Hänninen 1999; Riessman 2003).

Haastatteluissa tuotetuista tarinoista olen lukenut syy–seuraussuhteita, tapahtumakulkuihin ja valintoihin liitettyjä merkityksiä ja niiden tulkittuja seurauksia, ja erityisesti muutoksia, pysyvyyttä sekä jännitteitä (vrt. Komulainen 1998, 80) haastatellun tavoissa merkityksellistää elämänsä. Yhdenkin äidin tai isän elämäntapaolosuhteet voivat kuvastaa sekä muutos että jännite ja useat erilaiset työlle ja perheelle annetut merkitykset. Haastateltujen elämäntapaolosuhteiden systemaattisen ja kokonaisvaltaisen tyypittelyn sijaan olen narratiivisen luennan avulla jatkanut tutkimusteemoja jäsentävien logiikkojen etsimistä kunkin haastattelun sisäisestä logiikasta. Teemat tai kategoriat olivat samoja kuin poikkiaineistollisessa analyysissä, mutta vertailin pu-

hetapoja ja puheen sisältöjä muiden haastattelujen sijaan tai ohella saman haastattelun muuhun haastattelupuheeseen. Tässä muutoksen tarkastelussa olen hyödyntänyt myös elämänviivoja ja rajatussa määrin saatavilla olevista aiemman tutkimuksen kyselylomakkeista saatavaa tietoa. Käytännössä poikkiaineistollinen ja narratiivinen luenta ja analyysi olivat samanaikaisia prosesseja. Poikkiaineistollisessa analyysissä olen siis pohtinut tietyn tutkimusteeman ja yksittäisten haastattelusitaattien analysoinnin ja esittämisen yhteydessä myös puhujan elämäntilannetta, materiaalisia olosuhteita ja aiempaa historiaa. Tapauskohtaisessa analyysissä puolestaan pyrin samalla suhteuttamaan yksittäisen haastattelun kertomusta muuhun analysoimaani aineistoon.

Luvuissa 5–8 siirryn aineiston analyysin pariin. Tuon näissä luvuissa esiin omien tulkintojeni ohella haastattelemini äitien ja isien puhetta ja tarinoita. Nämä näkyvät otteina, sitaatteina, haastatteluista. Poikkiaineistollista analyysia esittelen niin, että esitän useimmiten useammasta haastattelusta poimittuja lyhyehköjä otteita, jotka kuvaavat samaa ilmiötä hieman eri tavoin. Osa-aineistollinen analyysi näkyy tekstissä siten, että poimin jonkin tietyn teeman tai ilmiön kannalta kiinnostavia tarinoita tarkempaan tapausanalyysiin. Kuljetan näitä aineiston esittelyn tapoja pitkälti rinnakkain samoissa luvuissa. Pyrkimykseni on luoda aineistoon ja tutkimusaiheeseen kuva, joka vuoroin luo siitä yleiskuvaa, vuoroin tarkentuu sitä eri tavoin valaiseviin yksityiskohtiin (Ruusu vuori ym. 2010, 23).

Tarkemmissa tapausanalyysissä olen antanut haastatelluille pseudonyymit. Muutoin esitän haastatteluista poimitut sitaatit ilman haastateltuja yksilöiviä pseudonyymejä. Tasapainottelen haastateltujen tunnistamattomuuden turvaamisen ja elämäntilanteen huomioon ottamisen välillä. Olen jättänyt erityisesti tapausanalyysistä pois haastateltuja mahdollisesti yksilöiviä tietoja sekä kertomatta sellaisia asioita, jotka eivät liity kunkin tapauksen avulla käsiteltävään teemaan, vaikka ne tuon ihmisen elämässä merkityksellisiä olisivatkin. Yksittäisten sitaattien kohdalla kerron joitakin puhujien taustatietoja havainnollistaakseni sitä ”situaatiota” (Hänninen 1999), kontekstia ja elämäntilannetta, johon heidän puheensa paikantuu.

5 Lapsia epävakassa työmarkkinatilanteessa?

Tässä luvussa tarkastelen naisten ja miesten kokemuksia määräaikaista työstä sekä sen merkityksestä päätöksissä toivottaa lapsi tervetulleeksi. Koska tutkimukseen osallistuneet isät ja äidit olivat työskennelleet määräaikaissa työsuhteessa juuri perheellistymisprosessin aikaan, oletin kuulevani ainakin joiltain heistä kertomuksia epäroinnista ja lapsenhankinnan ajoituksen pohdinnasta, ehkä jopa lykkäämisestä. Osa oli raportoinutkin lykänneensä lasten hankintaa työn vuoksi vastatessaan aiemmin tätä tutkimusta edeltävään perhevapaita käsittelevään kyselyyn (ks. luku 4). Haastatteluissa kerrotut tarinat osoittautuivat kuitenkin toisenlaisiksi. Kaikki vanhemmat eivät olleet kokeneet lapsiperheellistymistä työn kannalta hankalana, eivätkä olleet pohtineet kysymystä tai sen puoleen lykänneet lasten hankintaa. Joillekin työtilanteen ja lapsen saamisen problematiikka oli sen sijaan tuttu, mutta silti siitä puhuttiin ikään kuin vaivihkaa, rivien välissä. Tarkastelen seuraavaksi niitä erilaisia pohdintoja ja järjeilyjä, ihanteita ja toiminnan realiteetteja, joita vanhemmaksi haluavien valintojen taustalla on.

Vakauden kaipuu

Haastattelemieni naisten ja miesten polut työelämässä olivat hyvin monenlaisia ja joidenkin kokemukset määräaikaaisuudesta olivat myönteisempiä kuin toisten. Pitkään pätkätöitä tehneitä yhdistävä kokemus oli vakaamman elämäntilanteen kaipuu. Vakauden kaipuu kiinnittyi pitkälti taloudelliseen turvaan mutta myös ajalliseen jatkuvuuden kokemukseen ja mahdollisuuteen ennakoida ja suunnitella tulevaa elämää. Määräaikaiseen työhön voi kuitenkin samalla liittyä myös vapauden tunne: jos omaan työhönsä tympääntyy, siitä pääsee työsuhteen päättyessä helposti pois. Vapaus ja vakaus voivat olla samanaikaisia ja keskenään ristiriitaisiakin tavoitteita, mutta vaikuttaisi siltä, että ne kytkeytyvät myös elämäntilanteisiin ja ikään.

Vanhemmuus vaatii vakautta

Määräaikaissa työsuhteissa koettu epävarmuus ja tulevaisuuden suunnittelun vaikeus heijastuvat perheen perustamisen pohdintaan. Esimerkiksi kolmen lapsen äiti kertoo tehneensä lyhyitä sijaisuuksia terveydenhoitoalalla valmistumisensa jälkeen, vielä lapsettomana, ja olleensa tuolloin tyytyväinen monipuolisen työkokemuksen kerryttämiseen. Hän muistaa kuitenkin ajatelleensa, ettei haluaisi perheellisenä työtilannetta, jota ei pysty suunnittelemaan pitemmällä tähtäimellä. Silti niin tämä äiti kuin moni muukin haastateltu päätyi myöhemmin hankkimaan lapsen työskennellessään määräaikaissa työsuhteessa.

Määräaikaisuuksissa on kyse taloudellisesta epävarmuudesta, jota saatettiin pohtia ennen potentiaalista vanhemmuutta. Esimerkiksi yhden lapsen isä, joka ennen lapsen saamista työskenteli projektitutkijana ja teki akateemisia jatko-opintojaan, kertoo lapsen hankinnan ja työprojektin välisestä kompromissista näin:

ISÄ(11): No yks iso kompromissi on tietysti se, et kyl, se liittyy just tähän tulotasoon ja siihen, et jos tekee väitöskirjan, niin näki sen, että se on monta vuotta tonnikalaa vielä edessä, jo silloin kun sitä lähti tekemään. Ja se tuntu, että sekin kasas sitä painetta sit, kaikki se, että väitöskirja pitäis nyt saada valmiiks, et sais jonkunlaiset tulot, että vois jotenkin sitä viedä elämää eteenpäin ja perhettä ja noin pois päin.

Lapsen saaminen ei näyttäydä tässä uhkana työsuhteen jatkuvuudelle, vaan lasta ei haluta hankkia tilanteeseen, jossa perheessä eletäisiin ”tonnikalalla”. Suurimmalle osalle vanhemmista toimeentulon epävarmuus ei kuitenkaan ollut lopulta ollut syy lykätä lapsen hankintaa. Vaikka lastenhankinnan ajatellaan edellyttävän vastuullisuutta, johon kuuluu kyky huolehtia perheen taloudellisesta tilanteesta, perheellistymiseen liittyy myös puhetapoja, joissa tällaista taloudellista rationaalisuutta karastetaan (ks. alaluku Perhe etusijalla). Lapsesta aiheutuvien varsinaisten kustannusten sijaan toimeentuloa onkin sopivampaa pohtia juuri taloudellisena vakautena (Ellingsæter & Pedersen 2013).

Isät tuntuivat mieltävän äitejä helpommin kysymyksen lapsenhankinnan ajoituksesta kysymyksenä taloudellisesta tilanteesta, vaikka eivät itse olisi tällaista epävarmuutta kokeneetkaan. Ehkä tämä liittyy perinteiseen käsitykseen maskuliinisuudesta ja miesten perheinelättäjyydestä. Jos isä ei aio pitää muutaman viikon isyysvapaata pitempää perhevapaata, lapsen syntymä ei merkitse työuraan katkosta, vaan päinvastoin isästä tulee äidin vapaan ajaksi useimmiten perheen pääasiallinen elättäjä. Isän rooli ansaitsijana saattaa korostua, jos myös äidin tulot ovat epäsäännölliset tai epävarmat. Seuraava kahden lapsen korkeasti koulutettu isä kertoo, että vaikka ensimmäisen lapsen hankintaa ei epäroity hänen työtilanteensa vuoksi, tilanteesta teki epävarmemman se, että myös puoliso työskenteli pätkätöissä.

HAASTATTELIJA: No oliko teillä sitten tässä pohdinnassa ja päätöksenteossa, niin kuinka paljon siinä sit jouduitte ottaa huomioon esimerkiksi sun työtilannetta?

ISÄ(10): No mun mielestä aika vähän, että kun siis meillä on se ajatus, että kyllä sitten jotain löytyy, et molemmilla on korkea koulutus [–] ja sitten työttömyys on ehkä kaks prosenttia, niin sitten jotain muuta. Niin ehkä nyt se tässä on hyvä tähän sanoo, että siis puolisoni on myös pätkätöissä eikä oo koskaan ollu vakituksissa töissä, [–] et tavallaan, et se ei oo pelkästään

mun, vaan et molemmilla on ollu se, et ei tiedetä mist tulee rahaa. Ja paljoks, niin se on niinkun se.

Määräaikaaisuudet eivät olleet kuitenkaan huolettaneet isää työuran alkuvaiheessa eivätkä edes lasta suunniteltaessa. Vastavalmistuneena tarjottu työpätkä oli pikemminkin ”huikea mahdollisuus” päästä kiinni oman alan töihin, etenkin kun työsuhteelle löytyi jatkoa, ja oma työnkuva alkoi laajentua. Vasta pätkätöiden jatkuessa ja elämäntilanteen muuttuessa jatkuva epävarmuus muuttui rasitteeksi.

ISÄ(10): No kyllä mun mielestä [työsuhteen jatkuminen] oli aika todennäköistä. Ei mulla semmosta huolta ollu, et siinä mielessä lähiesimies toimi hirveen hyvin, että hän kyllä selkeesti viestitti, että pyritään löytämään, mutta aina sitten sano, että en voi luvata ja asiat ratkeaa viime hetkellä. [–] Et ei mulla ollu semmosta hätää. Että kyllähän se pikku hiljaa, niin sitten tossa tulee asuntolaina, ja sitten jossain vaiheessa ostettiin asunto, ja sitten varsinkin kun lapsi syntyi, niin oikeestaan se alkoi enemmän rassata, koska siinä vaiheessa taloudelliset paineet on isommat. Että se on ehkä semmoinen, et sit alkoi tuntua, et nyt vois (naurahtaa), vois tulla vähän selkeyttä tähän.

Kun työuran alussa määräaikaiset työsuhteet voivat toimia siltoina (vrt. Nätti 1993) uusiin tehtäviin ja tarjota monipuolista työkokemusta, pitempi kokemus työelämässä sekä perheenmuodostus ja muiden elämänaalueiden vakiintuminen – parisuhde, asumisjärjestelyt – voivat saada vähitellen toivomaan vakautta myös työtilanteelta. Elämäntilanteen vakaus muuttuu tärkeämmäksi kuin vapaus, kuten tämä yhden lapsen äiti kuvailee:

ÄITI(12): Että toisaalta mua ei ole sillä tavalla hirveesti häirinnyt tämä, että on ollut näitä pätkiä, koska mulla niinkuin parin vuoden jälkeen huomaa, että mulla tulee aina vähän semmoinen kutina, että nyt pitäisi päästä jonnekin muualle. Mutta toisaalta nyt tässä vaiheessa, kai se nyt on tämä ikä sitten, että haluaisi, että olisi se pysyvä työpaikka (naurahtaa), että voisi rauhassa suunnitella vaikka työn rinnalla opiskelua, ja ne lomatkin tulisi sillä tavalla järkevästi joka vuosi ja noin.

HAASTATTELIJA: Joo. [–] Niin, että joka tapauksessa, että se vakainen työ on tavallaan se toive ja...

ÄITI(12): Joo, mutta se ei ole aikaisemmin ollut mulla toive. Mä en ole kaivannut sitä, että se on jotenkin tuntunut pikemminkin pelottavalta ajatukselta, että voi hirveetä, että sitä olisi kymmenen vuotta samassa paikassa, että voi kamala. Että nyt mä voin jo ajatella, että mä olisin kymmenen vuotta samassa työpaikassa, mutta että...

HAASTATTELIJA: Niin ja kyllähän vakinaisestakin työstä pääsee vaihtamaan sitten toiseen, että...

ÄITI(12): Niin ja voihan sitä hakea muualle sitten vakinaisessakin ollessa.

Tunne oman elämän suunnittelusta, hallinnasta ja valintojen tekemisestä – vahva toimijuuden tunto (Gordon 2005) – edellyttää kuitenkin sitä, että ”se muutos on itestä kiinni sitten eikä niin, että joku tulee ja lyö pään poikki kirveellä, et sut leikataan” (isä10).

Puolison tilanne kytkeytyy elämän koettuun epävarmuuteen. Monella haastattelulla miehellä myös puolison työmarkkina-asema oli epävaka. Vakaiden tulojen puuttuminen perheestä saattaa lisätä toimeentulosta koettua huolta. Useimmilla haastattelemillani naisilla sen sijaan puolison työsuhde oli vakituinen. Naiset eivät juuri puhuneetkaan haastatteluissa oman toimeentulonsa epävarmuudesta lapsen hankintaan liittyen. Monesti kuultu toteamus oli, että ”on iso asia, että puolisollla on vakituinen työ ja kohtuullinen palkka”. Puolison vakaisiin tuloihin voi turvata silloinkin kun oma työsuhde on raskauden tai perhevapaan vuoksi ollut uhattuna tai katkolla. Miehillä jäävää elatusvastuuta pohdittiin haastatteluissa avoimestikin (vanhempien vastuista enemmän luvussa 7).

On kuitenkin vaikea kuvitella, että Suomessa, jossa kahden elättäjän perheet ovat pitkään olleet vallitseva ja myös tasa-arvoideaalin kannalta ihanteellinen perhemuoto, heittäydyttäisiin huoletta mieselättäjämallin varaan perhettä perustettaessa. Sen sijaan kyse lienee käytännöllisestä olosuhteisiin sopeutumisesta: naisen ansiot laskevat joka tapauksessa aiemmasta äitiysvapaan aikana, jolloin miehen, mikäli tämä on ansiotyössä, tulot jäävät yleensä perheen ensisijaiseksi tulonlähteeksi. Toki äidin ansioihin sidottu vanhempainpäiväraha voi olla suurikin, mutta perheitä, joissa äidin ansiot ovat suuremmat kuin isän, on hyvin vähän (Haataja & Hämäläinen 2010).

Perheen tulot näytetään ymmärtävän kollektiivisena, perheen yhteisenä resurssina, vaikka perheen sisällä puolisoitten tulotasot voivat olla hyvin erilaiset (mt.) tai kulutus voi jakautua epätasaisesti (Repo 2003). Miehen tuloihin turvaaminen voi olla käytännön tosiasia, jota ajatellaan perheen yhteisen hyvän kannalta ja joka on äidin taloudellisen itsenäisyyden kannalta merkityksetöntä (Repo 2003, 76). Lapsen saamisen ja toisen vanhemman työelämätaun hinta ei ole yhtä suuri perheen kokonaistulojen näkökulmasta kuin kotiin jäävän vanhemman yksilöllisestä näkökulmasta.

Lisäksi nuorten naisten työsuhde on useammin määräaikainen, jolloin ajaututaan tilanteeseen, jossa miehen vastuulle jää vakituisen työsuhteen tuoma elättäjän rooli. Ehkä tähän asetelmaan – ja lisäksi siihen, etteivät miesten käyttämät perhevapaat keskimäärin merkitse kovin pitkää poissaoloa työstä ja uraa rakentamasta – liittyy se, että lapsen hankintaan liittyvä epävarmuus on sukupuolistunutta: miehet eivät naisten tavoin pohdi lapsen hankintaa työuransa sisällöllisen jatkuvuuden kannalta (Miettinen & Rotkirch 2008), vaikka työtilanteen vakaus on heillekin tärkeää. Kuten

Anneli Miettisen ja Anna Rotkirchin (mt.) kvantitatiivisessa tutkimuksessa, myös tämän tutkimuksen haastatteluaineistossa lähinnä naiset – ja heistäkin vain osa – kertoivat pohtineensa lasten hankinnan ajoitusta työuran ja työmarkkina-aseman epävarmuuden kannalta. Tosin tuo huoli voi liittyä juuri pitemmän ajan toimeentulon turvaamiseen (ks. seuraava alaluku Huoli urasta...).

On kuitenkin mahdollista, että tämän aineiston enimmäkseen keskiluokkaisten, korkeasti koulutettujen naisten ja miesten taloudelliset huolet liittyvät suoranaisten toimeentulovaikeuksien sijaan pikemminkin tietyn elintason säilyttämiseen (vrt. Ellingsæter & Pedersen 2013; Nilsen, das Dorens Guerreiro ym. 2012). Korkeasti koulutettujen naisten todennäköisesti korkeasti koulutetun puolison tulotaso sekä korkeampi ansiosidonnainen vanhempainraha turvaavat tätä elintasoa ja toimeentuloa sen verran, ettei epävarmuus ehkä ole tärkeä tekijä lapsenhankinnan ajoituksessa tai huoli kohdistuu nimenomaan uramahdollisuuksiin. Sen sijaan ammatillisen koulutuksen hankkineelle, matalapalkkaisissa työntekijäammateissa työskennelleelle kahden lapsen äidille myös omalla toimeentulolla on keskeinen merkitys perhe-elämää suunniteltaessa:

HAASTATTELIJA: No onks se kaks lasta ollu sellanen joku tavote tai...

ÄITI(15): Ihanne? Ei se, mut et siis eihän tohon, siis mun mielestä ei lapsia tehdä sen tähden, että kuinka monta niitä tehdään, et kyl täytyy miettiä, että sulla on työsuhdetta takana, tai että se on taloudellisesti taattu juttu, että sitä rahaa, koska sittenhän sitä rahaa vast menee kun muksuja on, joo. Et sen tähden tässä nyt on ainaki paussi, että sanotaan nyt, et kyl mun mielestä voi tulla viel yks tai. [Puolison] mielestä kolme on ihan tasan maksimi.

HAASTATTELIJA: (Naurahtaa.)

ÄITI(15): Mut et näin.

HAASTATTELIJA: Joo. Et vähän sellanen, et jossain vaihees ehkä...

ÄITI(15): Joo, joo.

HAASTATTELIJA: ...vielä?

ÄITI(15): Joo.

HAASTATTELIJA: Joo. No vaikuuttaako siihen se työsuhde?

ÄITI(15): Joo, joo et kyl mun mielestä se täytyy olla ensiks, et ensiks on työ ja sitten alkaa miettiä lapsia eikä päinvastoin. Et mä oon niin hädän kanssa etsiny noita työpaikkoi, et ei jaksa siihen enää, koska niitä muuttuvia menoja on niin paljon.

HAASTATTELIJA: Ja haluuskä nyt nimenomaan sen vakityön?

ÄITI(15): Joo, joo.

Taloudellisesti turvattu elämäntilanne näyttäytyy edellisessä sitaatissa tärkeänä lasten hankkimisen kontekstina. Vastuullisen vanhemmuuden ihanteen mukaisesti äiti

on pyrkinyt varautumaan jo etukäteen perhe-elämää uhkaaviin riskeihin (vrt. Ketokivi 2004), kuten taloudelliseen epävarmuuteen, josta hänellä on jo kokemusta. Elämän realiteetit voivat silti olla toiset: myös tämä äiti oli saanut kaksi lasta työskennellessään määräaikaissa työsuhteissa, ja jäänyt kummallakin kerralla äitiysvapaille ilman työsuhdetta. Lapsen hankinta on päätös, jonka motiivit ovat monimutkaisia. Palaan näihin motiiveihin tuonnempana tässä luvussa.

Vakauden kaipuu voi rahan ohella liittyä myös aikaan. Tulevaisuuden suunnittelun ajallinen ulottuvuus, erityisesti perheen yhteisten lomien järjestely, nousi esiin useissa haastatteluissa (myös Miettinen & Manninen 2006). Jos uusi määräaikaisuus entisen päättyessä on helppo löytää eikä työttömyysjaksoja kerry, työntekijän taloudellinen tilanne voi olla vakaa. Vakauden kääntöpuolena säännölliset vuosilomat sen sijaan jäävät silloin haaveeksi. Lyhyemmissä määräaikaissa työsuhteissa kertyneitä lomapäiviä voi olla hankala ehtiä pitää, edellisen ja uuden työsuhteen väliin ei välttämättä jää lomaa, eikä lomaa ehdi kertyäkään paljoa, jos työsuhteet ovat lyhyitä. Tällaiset hankaluudet korostuvat kun kokemusta ptkätöiden yhdistämisestä lapsiperheen arkeen on jo ehtinyt kertyä. Näin kertoo seuraava äiti, jonka määräaikaiset työsuhteet ovat jatkuneet ilman työttömyysjaksoja:

ÄITI(09): Se on ollut toisaalta hyvä asia, mutta toisaalta siinä on se ptkätyöläisen elämä sitten, että koskas pidetään lomaa.

HAASTATTELIJA: Niin joo. Sitä ei ikinä ehdi kertyä ja sitten seuraava työ jatkuukin jo?

ÄITI(09): Joo, että näissäkin se on varmaan jatkunut seuraavana päivänä aina. Mulla oli semmoinen jakso tuossa, että mä olin jossakin tämmöisessä pidemmässä parin vuoden jaksossa, että mulla oli yhteensä kaksi viikkoa ollut lomaa.

HAASTATTELIJA: Joo.

ÄITI(09): Että se on se toinen, mikä ptkätyöläistä kanssa – tai toinen ja toinen – mutta yksi niistä asioista, jotka ptkätyöläisellä tulee usein vastaan.

HAASTATTELIJA: Niin se on aika rankkaa sitten useampikin vuosi tehdä töitä sillä lailla, että ihan tietysti jo muuten, mutta sitten myös lapsiperheissä. Miten teillä on sitten järjestelty näitä loma-aikoja?

ÄITI(09): Välillä lapsi on ollut mummolassa ja välillä – esimerkiksi hiihtolomat, koska kun ei ole kertynyt sitä talvilomaa, niin ei ole ollut itsellä sitä, kun [lapsella]kin on jo kolmas vuosi meneillään koulussa – niin, että hän on käynyt sitten iltapäiväkerhossa koko päivän, että kaikenlaisia järjestelyitä ollaan tehty.

Seuraavan äidin kohdalla toinen toistaan seuraavat työpätkät heijastuvat myös kolmannen lapsen suunnitteluun. Kahden lapsen äidillä on kokemusta siitä, että kun

työsuhte samalla työnantajalla katkeaa, niin vaikka jatkoa sitten löytyykin, lomien suhteen ”kaikki alkaa alusta”.

ÄITI(03): Onhan siinä se, että tosiaan kun miettii, tai no meillä nyt ei ehkä tuu sitten enempää lapsia, tai kun meillä oli toiveena enemmän, mutta kun miettii just, että nämä pätkät on aika ikäviä sillai tämmöisten asioitten kanssa. Että sitten, jos on lyhyt työ sopimus niin sitten just, että jatketaanko sitä vai alkaako se sitten alusta, kun tulet töihin lapsen jälkeen taas, ja sitten menetät kaikki ne [lomaoikeudet], mitä olet siihen mennessä saanut, niin menetät.

Pätkätöiden ja lapsiperheen arjen yhteensovittamisen rankkuus sai jotkut jo vanhemmaksi tulleet epäroimään perheenisäystä. Kahden lapsen isä pohtii, että ”kaks lasta on semmonen normi, et se nyt tehdään, jos ylipäättänsä tehdään, ja sit kolmas lapsi on se mistä keskustellaan enemmän, ja meillä yks ulottuvuus on tää epävarmuus siinä keskustelussa”. Kun lapsia on jo hankittu, valintaa ei punnita enää lapsettomuuden ja vanhemmaksi tulon välillä, vaan toisessa vaakakupissa on monilapsisen perhe-elämän sovittaminen työn epävarmuuteen.

Vakituisen työn vanhentunut normi

Valtaosa tämän tutkimuksen isistä ja äideistä oli saanut ensimmäisen lapsensa työskennellessään määräaikaaisessa työsuhteessa. Toive vakaasta työtilanteesta – tai elämän vakaudesta yleisemmin – ei välttämättä merkitse vakituista työsuhdetta. Monella haastatellulla oli tosin seuraavan miehen tapaan työuran alkaessa ollut mielikuva vakituisesta työsuhteesta lähes itsestään selvänä etappina tavanomaisessa elämänsänsä käsikirjoituksessa.

ISÄ(11): Kyllähän se alkuperäinen käsitys siitä, että miten työelämässä ollaan, niin kyllähän se perustuu just semmoseen ajatukseen, että on joku työ ja se on pysyvä. Ja sitten jos kyllästytään, niin sitten vaihdetaan. (Nauravat.) Et semmost realismia on kyllä nyt tullu sitten näitten yliopistopintojen jälkeen. Ja eihän se koske pelkästään yliopistoo, oikeestaan nyt vasta siis kun mä ajattelen niinkun tuttujani, niin ei mulla oo kovinkaan montaa, jolla ois pysyviä työsuhteita.

Mieshaastateltava työskenteli korkeakoulussa, joille on työympäristöinä leimallista projektimaisuus ja epävarmuus, mutta tämänkaltaiset kokemukset eivät aineiston haastateltujen joukossa rajoitu yliopistomaailmaan. Työelämän murrosten ja omien kokemusten myötä monet haastatellut miehet ja naiset – erityisesti ne, jotka olivat joutuneet etsiskelemään työsuhteita tai ne ”vakituisesti” määräaikaaiset, joiden pätkätyöt jatkuivat samalla työnantajalla – olivat alkaneet pitää vakituista työsuhdetta

jonkinlaisena vanhentuneena normina. Oma aiempaa mielikuvaa pidettiin jopa naiivina.

Silti puhe vakituisesta työsuhteesta kertoi toisinaan, että mielikuvissa se saattaa yhä olla standardi, johon muunlaisia työsuhteita verrataan. Oma työsuhdetta oli yritetty saada vakinaiseksi neuvottelemalla esimiehen, joskus myös luottamusmiehen kanssa. Osa oli lopulta saanut tarpeekseen ja vaihtanut toiseen työpaikkaan vakituisen työsuhteeseen. Vähintäänkin moni tunnusti harkinneensa työpaikan vaihtoa ja katselleensa työpaikkailmoituksia. Työn sisältöön ja työpaikan yhteisiin tavoitteisiin sitoutuminen saatettiin kokea pitemmällä aikavälillä hankalaksi, jos työn jatkosta ei ollut varmuutta.

Työelämän realiteetit saivat kuitenkin toiset laskemaan omia standardeja sen suhteen, millaista on riittävä vakaus. Omat kokemukset pätkätöistä mutta myös muiden kokemukset työelämästä, ja näistä rakentuva yleisempi temporaalinen epävarmuus (Mills & Blossfeld 2005), muovaavat ajatuksia siitä, mitä työelämältä tulevaisuudessa voi odottaa:

ÄITI(03): En mä nyt ehkä tiedä, että haaveilenko minä nyt edes mistään vakituisesta työpaikasta, koska just yhdellä tutulla kävi sillain, että se sai vakituisen työpaikan ja alle neljän kuukauden päästä alkoi YT-neuvottelut. HAASTATTELIJA: Että on sitä sielläkin sitten. (Naurahtaa.)

ÄITI(03): Niin, että ei se... no ei se nyt koskenut sitä sen osastoa, mutta kuitenkin, eihän se fiilis siitä tulekaan, tai sillai, että jos tulee YT-neuvottelut niin kuka lähtee? No se, joka on just tullut taloon. Että en mä sen takia mistään vakituisesta työpaikasta sillai jotenkin haaveile siinä mielessä, että se sitten takaisi, että nyt tässä pysytään eläkeikään saakka, että mä en jotenkaan näe sitä, tai musta tuntuu, ettei se meidän sukupolvelle ole edes mikään sellainen juttu.

HAASTATTELIJA: Niin, että sitä on ehkä oppinut ajattelemaan vähän eri tavalla.

ÄITI(03): Niin tai sillai, että niitä pätkiä tulee, mutta kunhan saa semmoisen varmuuden tavallaan, että se seuraava pätkäkin tulee.

Elämäntilanteen vakaus on suhteellista, ja ennen kaikkea kyse on työsuhteen varmuuden ohella yleisemmin elämänehtojen jatkuvuudesta. Yllä mainitun naisen tapauksessa ”pätkiä” oli tullut: työnantajalta oli jo useampaan otteeseen löytynyt uusi työsuhte, jolloin määräaikaaisuudet saattavat tuntua jo lähes vakituisilta.

Haastatelluille näytti työelämän kokemusten myötä muovautuneen käsitys määräaikaisten työsuhteiden yleisyydestä ja vaikeudesta vakiinnuttaa omaa työuraa jonkinlaisena työelämän realiteettina. Monelle se tarkoitti sitä, ettei ainakaan lapsenhankinnassa kannattanut jäädä odottamaan vakituista työsuhdetta: ”Ei me tulla saamaan mitään pysyviä töitä, että jos me niitä jäädään odottaan, niin me ollaan eläk-

keellä. Ilman lapsia [–]” (isä11). Epävarmuudesta on saattanut tulla normaali osa työelämää, etenkin, jos haastatellut työskentelivät aloilla, joilla määräaikaisten tai epätyypillisten, esimerkiksi keikka- tai freelance-tyyppisten työsuhteiden käyttö tai apurahoilla työskentely on ennemminkin sääntö kuin poikkeus. Tällöin haluttiin pystyä suunnittelemaan elämää ja tekemään isoja päätöksiä epävarmuudesta huolimatta.

Kolmen lapsen työntekijäammateissa työskennellyt äiti, jonka työsuhteita oli usean vuoden ajan ketjutettu ilman pätevää syytä, toteaa: ”Joo mää en niitä määräaikaisuuksia sitten enää siinä vaiheessa ajatellu, koska ne aina vaan jatku ja jatku” (äiti15). Vaikkei työtilanne välttämättä tuntunut ”kivalta”, elämää ”täytyy vaan uskaltaa elää”. Sitä paitsi sopivan kumppanin löydyttyä työsuhteet saattoivat olla myös toissijainen miettimisen aihe: ”No mullahan siis kun mä oon niin vanha jo, niin siis se on pakko jo. Et jos on 33-vuotias, niin jos niitä meinaa tehdä niin ne on tehtävä”, etenkin kun haastateltu ei koe olevansa ”mikään uranainen”. Ensimmäisen ja toisenkin lapsen kohdalla päätöksessä lapsen hankinnasta ovat loppujen lopuksi siis painaneet muut seikat kuin työtilanne ja talous. Puhuessaan kolmannen lapsen harkinnasta taloudellinen vakaus nousee kuitenkin tärkeäksi. ”Kriteerit” voivat olla erilaiset ensimmäisen lapsen ja perheenlisäyksen suhteen. Tosin määräaikaisuus näyttää ainakin Suomessa viivästyttävän juuri esikoisen syntymää, kun taas seuraavan lapsen kohdalla tällaista yhteyttä ei näy (Sutela 2013).

Uudenlainen rakenteellinen työmarkkinoiden epävakaus voi yhtäältä vahvistaa temporaalisen, yleisen epävarmuuden tunnetta, mutta toisaalta se luo elämänkululle kontekstin, jossa pysyvien työurien merkitys on heikentynyt ja valintoja esimerkiksi perheellistymisestä voidaan tehdä toisenlaisin perustein.

Normi aikuistumiseen liittyvien elämänvaiheiden järjestyksestä, jossa vakituinen työsuhte edeltää taloudellisia sitoumuksia kuten asunnon ostoa ja perheellistymistä, elää kuitenkin yhä vahvana ihmisten mielissä, kuten seuraava kahden lapsen isä kertoo:

ISÄ(10): Et jos nyt sitä epävarmuutta ajattelee, niin enemmän se on toi päätös [lapsen hankkimisesta], et siinä useimmat sano, että sitten vasta pitää tehdä lapsi kun on vakituinen työ. (Naurahtaa.) Johon sanottiin, että no entäs jos on nelkyt tai viiskyt. (Nauravat.) Et ei niitä voi niin ihan loputtomiin odotella niitä lapsia.

Tuo muiden ihmisten odotus suunnitelmallisuudesta tai vastuullisuudesta on käynyt kuitenkin myös haastateltavan mielessä, kun hän kertoo ajatuksenaan olleen, että pariskunnan toinen lapsi syntyisi tilanteeseen, jossa kertojan työsuhte olisi vakinaistettu, kuten hänelle oli aiemmin lupailtu. Haastattelija jatkaa:

HAASTATTELIJA: Et se ois ollu parempi?

ISÄ(10): Niin ja että, niin ois varmaan, et se oli se mitä mä oletin, että tul-
lis olemaan. Ja et nyt sit ei ollukaan niin, mut sitten, että c'est la vie. (Nau-
rahtaa.) Että niin nyt kävi. Mut et ei oo ollu [työtilanteella merkitystä],
koska siis puoliso on vanhempi kun minä, niin tiedettiin myös, että aikaa
ei oo loputtomiin, jos haluaa ylipäättänsä lapsia. Niin sit ne pitää tehdä.

HAASTATTELIJA: Niin. Et sit työtilanteen kannalta se on...

ISÄ(10): No se on miten on.

HAASTATTELIJA: ...voi voi. (Naurahtaa.)

ISÄ(10): Niin voi voi, että niin, et se on priorisointikysymys kanssa.

Työelämän epävarmuuden normalisoituminen mutta myös iän mukana kasvava
lapsettomuuden riski näyttävät olevan vasta-argumentteja oman työtilanteen epäva-
kaudelle lapsen hankkimisen ajoitukseen liittyvissä pohdintoissa. Haastatellut olivat
hyvin tietoisia korkeaan ikään liittyvistä hedelmällisyyden biologisista realiteeteista.
Osalle se oli syy olla liikaa suunnittelematta lapsen hankintaa, osa taas oli pyrkinyt
ottamaan sattuman ja raskaaksi "tulon" "yrittämisaajan" "huomioon jopa raskauden ajoit-
tamisessa työtilanteen kannalta. Osa oli myös kärsinyt vaikeuksista tulla raskaaksi
tai pitkittyneestä lapsettomuudesta. Lapsenhankinnan materiaaliset ehdot liittyvät
taloudellisten resurssien ohella myös ruumiisiin, jotka eivät alistu rationaalisen sen
paremmin kuin tunteisiin perustuvan päätöksenteon kohteeksi.

Haastatellut ovat joutuneet punnitsemaan työelämää ja elämäntilanteita koskevia
käsityksiä uudessa valossa; vakituinen työsuhte edellytyksenä lapsen hankkimiselle
on osoittautunut vanhentuneeksi normatiiviseksi odotukseksi, jolla ei ole todelli-
suuspohjaa omassa eläytessä elämässä. Sen sijaan elämäntilanteelta odotetaan suh-
teellista vakautta, jota voi tarjota edes jonkinlainen todennäköisyys työn jatkumises-
ta tai uuden työn löytymisestä myöhemmin, tai puolison vakaamman työtilanteen
tuoma turva. Silti kyse ei ole epävarmuuden sietämisestä, vaan nimenomaan vakau-
den tavoittelusta. Yleisin haastateltuja yhdistävä tulevaisuuden toive koski koko
perheen elämäntilanteen rauhoittumista ja vakautta: vähemmän muutoksia ja vaihtu-
via elementtejä, enemmän ennakoitavuutta, "jatkuvuutta", "turvallisuutta" ja "tasais-
ta" elämää. Usein, mutta ei aina, toiveena oli vakituinen työsuhte.

Haastatelluilla isillä ja äideillä oli kuitenkin takanaan hyvin erilaisia työelämän
polkuja. Toiset olivat jo saavuttaneet vakiintuneen aseman työelämässä. Miesten
joukossa oli "ponnahtajia", jotka olivat työelämään siirryttyään löytäneet verrattain
nopeasti vakituisen työsuhteen tai heidät oli vakinaistettu entisessä työssään. Va-
kaalla elämäntilanteella on voinut olla heille merkitystä perheellistymisen kannalta,
mutta koska vakituista työsuhdetta ei tarvinnut odotella pitkään, määräaikaaisuuteen
ei ole ehkä ehtinyt liittyä sellaista epävarmuutta, joka olisi koettu esteenä vanhem-
maksi tulolle. Epävarmuus ja huoli omasta työmarkkina-asemasta liittyvät myös
siihen, kuinka todennäköistä on työn jatkuminen ja kuinka helposti uutta työtä on
löydettävissä. Jos uuden työn löytäminen arvioidaan helpoksi, eivät lapsen saami-

seen liittyvät poissaolot työelämästä merkitse välttämättä kovin suuria menetettyjä mahdollisuuksia, vaikka määräaikainen työsuhde päättyisikin.

Luottamukseen työllistymisestä voivat vaikuttaa yksilön omat resurssit kuten koulutus ja jo hankittu osaaminen, mutta myös työmarkkinoiden rakenteellinen toimivuus kuten se, millainen työllisyystilanne työmarkkinoilla yleensä ja omalla alalla erityisesti on. Haastateltujen määräaikaisten joukossa erityisesti opetus, sosiaali- ja terveydenhuoltoaloilla työskentelevät kokivat mahdollisuutensa työllistyä melko hyviksi, ja vaikka heille oli kertynyt usein lukuisia määräaikaissuusia, työttömyysjaksoja he eivät olleet juuri kokeneet. Niinpä heidän luottamuksensa työllistymiseen oli ollut vahva lapsen saamisesta aiheutuvista poissaolojaksista huolimatta:

HAASTATTELIJA: Niin sä olit silloin sitten niissä määräaikaississa työsuhteissa silloin, kun tämä nuorempi lapsi syntyi, niin hirvittikö se sitten silloin tehdä semmoista päätöstä, että...

ÄITI(07): Se ei kyllä muistaakseni hirvittänyt, mutta mä en kyllä muista oliko mulle niin varmasti sitten sanottu, että täällä on töitä ja silleen kuitenkin. Jotenkin minulla oli semmoinen ajatus, että kyllä meille töitä löytyy sosiaalialan ihmisille, että kyllä jotenkin mulla on ollut semmoinen vankka ajatus, että kyllä meille töitä löytyy tältä alalta.

HAASTATTELIJA: Niin ja tietysti sekin työpaikka oli aika helposti löytynyt.

ÄITI(07): Joo sekin löytyi helposti ja että kyllä niitä varmasti sillain löytyy.

Vaikka määräaikaiset työsuhteet ovat julkisen sektorin naisvaltaisilla opetus- ja hoiva-aloilla yleisiä, määräaikaaisuuden perusteena olevat sijaisuudet tarjoavat myös ”sisäänpääsymahdollisuuksia” työtä hakeville. Esimerkiksi sairaanhoitajilla ja muulla terveydenhuoltoalan koulutetulla työvoimalla oli 2000-luvulla käytännössä täys-työllisyys (Haapa-aho 2010). Näillä aloilla omien lasten hoitaminen saatetaan myös nähdä kokemuksena, josta on hyötyä työelämään palattaessa.

Työmarkkinoiden tarjoamat mahdollisuudet kytkeytyvät myös koulutukseen ja työhön kohdistuviin odotuksiin. Korkea koulutus pienentää työttömyysriskiä (Sipilä ym. 2011), ja on siis yhä turva työmarkkinoilla, mutta samalla korkeasti koulutettujen työlle ja työuralle asettamat odotukset voivat olla korkealla. Esimerkiksi se, onko työssä tärkeintä palkka vai työn sisältö, eroaa koulutuksen – ja myös sukupuolen – mukaan. Vaikka työn sisältö on jo 30 vuoden ajan tullut palkansaajien keskuudessa tärkeämmäksi heijastellen yleistä koulutustason nousua, perusasteen tutkinnon suorittaneista kuitenkin viidennes (22 %) pitää palkkaa ehdottomasti tärkeimpänä, kun korkea-asteen tutkinnon suorittaneista näin ajattelee vain viisi prosenttia (Lehto & Sutela 2008, 22). Naisille työn sisältö on tärkeämpi kuin miehille (mt.). Jos työn merkitys on ennen kaikkea toimeentulossa, odotuksista työn sisällön suhteen voi-

daan ehkä olla valmiita tinkimään. Haastattelemistani vanhemmista osa oli tehnyt hyvin erilaisia töitä ja oli yhä valmis ottamaan vastaan muutakin kuin sen alan työtä, jota juuri parhaillaan teki. Osa oli lisäksi kouluttautunut jollekin toiselle alalle myös työnsä ohessa.

Voi kuitenkin olla niinkin, että työelämälle asetetut tavoitteet ovat alusta alkaen olleet toissijaisia perheenperustamiseen nähden eivätkä nämä kaksi elämänaluetta kilpaile keskenään. Äitiys voi olla tietoisien vaihtoehtoinen valinta uravalintoja painottavassa yhteiskunnassa (Käyhkö 2008, 267), ja niille, joille koulutus ei turvaa mahdollisuuksia työelämässä, perhe voi tuoda sitä vakautta, jota työelämä ei pysty tarjoamaan (Friedman ym. 1994).

Huoli urasta ja menetetyistä mahdollisuuksista

Korkea koulutus toi monille haastatelluille luottamusta omiin työllistymismahdollisuuksiin ja taloudelliseen pärjäämiseen, mutta epävarmuutta saatettiin kokea siitä, löytyisikö juuri omaa koulutusta ja uratoiveita vastaavaa työtä. Tällainen huoli ja epävarmuus mielekkäästä työurasta näyttääkin nousevan esiin korkeasti koulutettujen, ei-ammattillisten ja luovien alojen miesten ja naisten puheessa. Tämän tutkimuksen aineistossa erityisesti humanisteille, yhteiskuntatieteilijöille ja luovaa työtä tekeville työllisyysnäkyvät ovat näyttäneet epäselviltä. Nämä olivat niitä ”etsiskelijöitä”, joiden määräaikaishetki oli ollut siirtymistä määräaikaaisuudesta toiseen, mutta työllistyminen uuteen pätkään vaikeaa. Ehkä juuri tällaisia yleissivistäviä aloja kuvaa nykyisille työmarkkinoille ominaiseksi väitetty yksilöllistyminen, joka vaatii työntekijöiltä oman ”markkinakapasiteettinsa maksimointia” (Julkunen 2008, 65), jatkuvaa kouluttautumista ja omien taitojen ja osaamisen kartuttamista. Työelämän prekari-soituminen eli haurastuminen koskeekin erityisesti ”luovia luokkia” (Florida 2005), joiden kokemuksiin seuraavaksi siirrytään.

Jatkuva näytön paikka

Luovaa työtä tekevä ja opetuslalla työskentelevä mies, joka on jo vuosia ollut luku-kausittain uusittavissa määräaikaishetkiä työsuhteissa, kuvailee kokemustaan pätkä-töistä näin:

ISÄ(13): Sehän on... niinku kaikin puolin, niin se mikä tos pätkätyöjutus-sa sen taloudellisen puolen lisäksi stressaa, ni myös se, että se just on tosi turvaton. No se liittyy just siihen, että... no ihan semmosii käytännön jutuiki, et ei hirveesti voi ruveta vaatimaan, jos sul on puolelt vuodest työso-pimus, ja sit pitäs taas uusii puoleks vuodeks tai kolmeks kuukaudeks, ja taas uusii, ni omia oikeuksia sul ei esimerkiks voi hirveen paljon ruveta vaatimaan. Muuten voi jääh, et se jää sit se seuraava uusimatta.

Omien oikeuksien vaatimisessa ollaan varovaisia, jotta turvattaisiin seuraavakin määräaikainen työsuhde. Vaikka edellä kuvasin pätikätyöntekijöiden vakauden kaipuuta ja sitä, että osa oli ottanut työsuhteen vakinaistamisen esimiehen kanssa säännöllisesti puheeksi, toiset taas saattoivat arvioida työsuhteen laadun esiin nostamisenkin riskiksi. Edes työsuhteen päättyessä sovitun vastaisesti ei kannata ”polittaa siltoja” takanaan, jos haluaa säilyttää yhteistyöverkostot ja turvata itselleen mahdollisuuden jatkuon: ”en halua pistää välejä poikki siihen taloon, koska sieltä voi löytää jotain” (äiti12).

Vaikeneminen voi liittyä työsuhteen laatuun, mutta myös palkkaukseen, työyhteisön kehittämiseen tai työaikoihin ja työn määrään. Pätikätoita eri työnantajille tehnyt humanistinen kertoo, että ”minusta on tullut hyvin sitten semmoinen... hyvin vähän karkas sanomaan missään kokouksissa esimerkiksi”. Keskustelu jatkuu:

HAASTATTELIJA: Mikä siinä on taustalla, ettei sitten viitsi ehkä avata suutaan tietyissä tilanteissa?

ÄITI(09): Jotenkin se sellainen sen todistaminen, että on niin jumalattoman hyvä työntekijä, että kannattaa vakinaistaa.

HAASTATTELIJA: Niin, että sitä pitää koko ajan jotenkin yrittää saada sitä viestiä läpi.

ÄITI(09): Kyllä mun mielestä joo. Sillä, että mä olen yrittänyt todistella olevani hyvä. Välillä vähän ääriajoilla on menty, mutta...

HAASTATTELIJA: Niin ehkä ei hirveen helposti sitten...

ÄITI(09): Kritisoi eikä...

HAASTATTELIJA: Valita (naurahten). Joo. Näkyykö se jotenkin muuten se jatkuva olo siitä, että pitää todistaa olevansa hyvä työntekijä, siinä työn tekemisessä tai että miten sitä sitten pitää todistella?

ÄITI(09): Kyllähän sitä joustaa esimerkiksi. Tekee ylitöitä...

Moni kuvaili, että varmistaakseen jatkonsa, siis seuraavan työsuhteen tai edes hyvät suositukset uuden työn hakemista varten, työt piti tehdä erityisen hyvin, paneutuneesti ja tehokkaasti. Osa oli esimerkiksi kokenut paineita tulla sairaanakin töihin. Ajatus siitä, että ”kun teen työni hyvin, niin se kantaa vastaisuudessakin”, saa kuitenkin jatkuvasti tarkkailemaan ja arvioimaan itseään, että ”riittääkö tämä ja teenkö mä nyt kunnolla”. Projektitoita tehnyt nainen huokaakin, että ”koko ajan tuntuu, että ei ole semmoista seesteisempää vaihetta, että on se näytönpaikka on koko ajan, että tulisi sitten sitä jatkoa ja pääsisi eteenpäin” (äiti05).

Pätevyyden osoittaminen voi perustua omaan tunteeseen, mutta myös esimiehen taholta oli joskus koettu määräaikaisen työntekijän tilanteen hyväksikäyttämistä. Toinen sosiaalialalla työskentelevä nainen, jonka humanistioinnot olivat jääneet kesken, pitää pätikätoiden ongelmallisimpana puolena sitä, ettei omaa työmäärää ole helppo hallita, sillä ylimääräisille töille ei uskalla sanoa ei: ”Tällä hetkellä mua ras-

saa se, että siinä pitää tavallaan koko ajan tsempata ja yrittää ja koko ajan odotetaan, että joustaa.” Nainen oli työskennellyt projektitehtävissä useissa peräkkäisissä sijaisuuksissa samalla työnantajalla, ja oli työtovereiden silmissä jo vakinainen työyhteisön jäsen. Silti työnantajan puolelta ”minua vähän vedätetään”, ”vaaditaan vähän enemmän siksi että, tai voidaan pitää vähän narua tiukemmalla, että lupaillaan, että katos sitten, jos vakinaistettais...” (äiti12).

Määräaikaisten työntekijöiden epävarmuuden kokemusta on tulkittu psykologisen sopimuksen käsitteen avulla. Työnantajan ja työntekijän välisen perinteisen psykologisen sopimuksen mukaan työntekijän hyvin tekemä työ ja uskollisuus riittävät ja ne palkitaan esimerkiksi turvallisuudella ja arvostuksella (Alasoini 2012). Joskus aiemmin turvallisuus todennäköisesti merkitsi vakituista työsuhdetta. Tarve osoittaa olevansa parempi ja pystyvänsä jatkuvasti enempään kuin mitä on pyydetty kumpuaa ehkä työntekijän tulkinnasta, ettei työnantaja ole ollut riittävän tyytyväinen tähänastiseen suoriutumiseen eikä siksi ole tarjonnut palkkioksi vakituista työsuhdetta. Työelämässä, jossa tällainen perinteinen psykologinen sopimus on murtumassa (mt.), tulkinta voi kuitenkin olla väärä. Monen haastateltavan kohdalla tämä johti pätkätöiden jatkuessa turhautumiseen: vaikka työsuhde saatetaan uusia yhä uudelleen – mikä tuo kyllä vakautta elämäntilanteeseen – tunnustusta tehdystä työstä ei tule. Raija Julkusen (2008) havaitsema työelämää laajemminkin koskeva tunnustusvaje tuntuu kuvastavan hyvin monen määräaikaisena työskentelevän kokemusta. Vakituudesta työsuhdesta tuli joillekin periaatekysymys, kaivattu tunnustus osaamisesta, pätevyydestä ja kelpaamisesta.

Lapsen hankinnan taktiikkaa

Jos työn jatkumisen varmistamiseksi on jatkuvasti osoitettava olevansa pätevä työntekijä, miten työuran epävarmuutta kokevat uskaltavat hankkia lapsen? Yksi rohkaiseva tekijä näyttää olevan riittävän vakiintunut työtilanne. Mitä enemmän ja pitempään oman aseman ja työmarkkinapätevyyden eteen on tehty töitä, sitä pienemmäksi riski työn menettämisen suhteen koetaan. Joillekin riittävän pitkä määräaikainen työsuhde tai uusi työsuhde samalla työnantajalla toi paitsi konkreettisesti taloudellista ja ajallista jatkuvuutta, myös luottamusta tuleviin mahdollisuuksiin. Työskentely pitkään saman työnantajan palveluksessa, vaikkakin määräaikaisissa työsuhteissa, näytti vahvistavan psykologista sopimusta, jonka mukaan palkkioksi hyvin tehdystä työstä sille löytyy myös jatkoa. Ensimmäisessä tai uudessa työsuhteessa voi sen sijaan vahvemmin tuntua, että oma pätevyys on vielä todistettava.

Näin pohdinnoistaan ennen ensimmäistä raskauttaan kertoo äiti, joka on suorittanut korkeakoulututkimuksen kaupalliselta alalta ja työskennellyt sekä opiskeluaikana että valmistuttuaan samassa työpaikassa projektihallinnossa peräkkäisissä määräaikaisissa työsuhteissa.

ÄITI(03): No toi eka [lapsi] oli sillai, että me oltiin jo päätetty, että sitten, kun mä olen valmistunut niin mietitään. Ja kyllä me sitten mietittiin, että kyllä... no kun mulla nyt oli vaan se eka työsopimus oli neljä kuukautta vai mitä se oli. Sitten mä sain [työsopimuksen] vuoden loppuun, niin mietittiin me vähän, mutta sitten me sanottiin, että sitten mä päätin vaan, tai me päätettiin, että jätetään ehkäisy pois. Että jos siinä kuitenkin kestää vuoden verran ennen kuin mitään tapahtuu, niin on tyhmä jonkun työtilanteen takia lykätä sitä. Että sitten jos sattuis käymään niin ikävästi, että tarttis jotain hoitoja tai näin, jos sitä aloittamista vaan lykkää, että siinä kuitenkin pitää joku aika vaan yrittää niin... Mutta sittenhän se aika nopeesti sitten täppäs.

Nainen ja hänen puolisonsa, monen muun haastatellun tavoin, pohtivat lapsen hankinnan ajoitusta monelta kannalta. Biologiset realiteetit on punnittu kertojan työtilannetta vasten, ja opinnoista valmistumisen, ensimmäisen määräaikaaisuuden ja uusitun työsuhteen jälkeen ratkaisu on kallistunut lapsenhankinnan puoleen. Päätöksentekoa voi tukea paitsi uusi määräaikainen työsuhte, myös tieto työnantajan myönteisestä suhtautumisesta ja työpaikan käytännöistä työntekijöiden perheellistytessä.

ÄITI(03): No sen mä tiesin, että siis mun esimies [–] vaikka se muuten oli hankala, niin näissä perhejutuissa se oli aina sillai, että se aina taisteli sen puolesta, että työsopimus ei katkea, koska se oli tosi sillai, että ei naiset saa olla huonommassa asemassa sen takia, että ne on raskaana ja synnyttää, että siitä mä annan sille ihan täydet pisteet.

Käsitys työpaikan ilmapiiristä oli muodostunut omien työtoverien aiempien kokemusten myötä: ”meillä periaatteessa on suhtauduttu aina positiivisesti kaikkiin raskausutisiin ja ne ei ole mikään peruste, että jos mä kerron, että mä oon raskaana, niin mun työsopimusta voidaan hyvin jatkaa silti”. Projekteihin perustuvassa työssä oma ongelmansa on kuitenkin se, onko perhevapaalta palaavalla työsuhteesta huolimatta töitä – ainakaan samoja kuin aiemmin – joita palata tekemään, kuten äiti seuraavassa sitaatissa pohtii.

ÄITI(03): Että ainut siinä on tietysti, että jos on pari vuotta pois ja joku tekee ne sun hommat, niin sitten ei välttämättä ole mitään hommia mihin palata. [–] Tai silloin on eri asia, jos se projekti vaikka jatkuu, niin silloin voit tulla vielä takaisin, että tiettyssä mielessä sulla on oikeus tulla vielä takaisin. Mutta jos on työsopimus päättymässä, niin ei ole välttämättä mitään mihin tulla, niin se on kuitenkin ihan eri asia kuin vakituksella, jolla on lain mukaan oikeus tulla siihen työtehtäväänsä.

Oma tilanne työpaikalla tai ainakin mahdollisuudet työmarkkinoilla saatetaan pyrkiä turvaamaan ennen lapsentekoa, etenkin kun tuleville äideille lapsen saaminen merkitsee useimmiten vähintään kymmenen kuukauden poissaoloa työelämästä äitiys- ja vanhempainvapaan muodossa. Määräaikaiset työsuhteet tuovat yleistä epävarmuutta, kun ”elämästä ei tiedä”. Osa odottaa vakaampaa työtilannetta, osalle riittää työkokemuksen kerryttäminen tai edes opintojen loppuun saattaminen, joka onkin yleinen kriteeri sille, että perheellistymisen suunnittelu tulee ajankohtaiseksi (Miettinen & Rotkirch 2008). On siis etu, jos määräaikaiseen työsuhteeseen on mahdollista palata, ja tällaisia tilaisuuksia selvästi hyödynnettiin.

Seuraava haastattelulainaus kuvaa juuri tällaista ”taktiikkaa”. Haastattelija kysyy toiselta korkeasti koulutetulta, nyt jo kolmatta lastaan odottavalta äidiltä, kuinka paljon tämä mietti omaa työtilannettaan – määräaikaisessa tutkimusprojektissa ja jatko-opiskelijana – ensimmäistä lasta suunniteltaessa.

ÄITI(11): No mietin minä sitä sillä lailla (naurahtaen), että koska minä olen jatko-opiskelija, niin on erittäin järkevää hankkia lapsi, koska ohjajilla on iso intressi palkata minut kunnes väitöskirja valmistuu.

HAASTATTELIJA: Joo. Niin just, että se työ jatkuu todennäköisemmin äitiysvapaan jälkeen?

ÄITI(11): Juuri näin. Oli siinä ihan tällainen taktikointi oli.

Lapsen uskaltaa siis hankkia, kun uskaltaa luottaa siihen, ettei putoa urapolulta.

Toinen kahden lapsen äiti oli aineiston ainut nainen, joka oli lykännyt ensimmäisen lapsen hankintaa vakituiseen työsuhteeseen. Hän on esiintyvä kulttuurialan työntekijä, jonka työhistoria oli alkanut kahdella vuoden määräaikaisuudella, joiden jälkeen hänet oli vakinaistettu. Näin hän kertoo:

ÄITI(14): No mun mies niin sehän halus [lapsen] koko ajan. Mä ite sillain [ensimmäisen määräaikaisen työsuhteen aikaan] mä sanoin, et en mä nyt heti halua tehdä lapsia. Ja sitten kyl se, se vaikutti kyllä tässä sitten, kun elämästä ei silleen tiennyt, niin kun mä sain vakituisen työsuhteen, niin sit sen jälkeen uskaltaa tehdä lapsia.

HAASTATTELIJA: Mm, mm. Et se oli sulla ajatus että...

ÄITI(14): Mm, että katotaan, että jos mun sopimusta ei jatketa kahden vuoden jälkeen niin mitä sitten. Mut ei, sit kun mä olin tehnyt sen vakituisen sopimuksen, niin tuli semmonen, et enhän mä nyt heti voi tehdä lapsia.

Luovat alat voivat ylläpitää aivan erityistä toimintakulttuuria, jossa työntekijöiden sitoutuminen kumpuaa jonkinlaisesta ammatillisesta kutsumuksesta. Tällainen vahva sitoutuminen ei kuitenkaan rajaudu välttämättä vain luoviin aloihin. Esimerkiksi

Jaana Saarinen (2009) on analysoinut tutkijanaisten kertomuksia, jossa yliopisto institutionaalisena toimintakulttuurina tuottaa tietynlaista toimijuutta, jossa tutkijat kokevat olevansa pitkälti itse vastuussa itsestään työntekijänä ja työnsä tuloksista. Tällainen toimintakulttuuri ja sen työntekijöille asettamat odotukset leimaavat nykyajan projektimaisia työmarkkinoita.

Edellä mainittu äiti jatkaa, että lapsia ”ei heti kehdannu” alkaa tehdä vakituises-sakaan työsuhteessa, koska esimestä ”ei halua jättää pulaan”. Niinpä lasta yritettiin ”tähdätä” syntymään töiden ajoituksen kannalta sopivasti, niin että esimiehelle ja työtovereille olisi äitiyslomalle jäämisestä mahdollisimman vähän ”vaivaa”. Lapsen hankinnan lykkääminen on ehkäisymenetelmin verrattain helppoa, mutta näin tarkka lapsen saamisen ajoittaminen jo paljon vaikeampaa. Vaikka suunnittelemisen epärealistisuus lienee useimpien tiedossa, sitä silti yritetään. Marjukka Ollilainen (2007) on kuvannut, kuinka Yhdysvalloissa – jossa lainsäädännön turvaamaa universaalialoikeutta äitiysvapaaseen ei ole – yliopistossa tutkijanuraa luovat naiset yrittävät saada lapsia keväisin, jotta kesän aikana, lukukausien välissä pidetty äitiysvapaa näkyisi mahdollisimman vähän työpaikalla. Suomessa perhevapaajärjestelmä takaa oikeuden lapsen hoitamiseen ja työstä poissaoloon, mutta se ei poista sitä huolta, jota työntekijät tuntevat asemastaan työpaikalla.

Pätemisen pakko, se että määräaikaisen työntekijän on oman asemansa varmistamiseksi oltava erityisen pätevä ja tunnollinen ja aiheutettava mahdollisimman vähän harmia työnantajalle, näyttää yllä lainatun naisen tapauksessa jatkuneen vielä vakituises-sakaan työsuhteessakin, ehkä eräänlaisena kiitoksena työsuhteen vakinaistamisesta. Psykologisen sopimuksen ajatuksen mukaisesti työntekijä on halunnut osoittaa ansainneensa vakituisen työsuhteen.

Ensimmäinen lapsi näyttää joillekin työtilanteestaan huolta kantaneille naisille olleen se koetinkivi, jolla testata työnantajan ja työntekijän välille syntynyt sanaton sopimus ja luottamus työn jatkumisesta. Yllä mainitsemani projektihallinnossa työskennellyt äiti ja tutkijaäiti olivat saaneet jatkaa työssään myös perhevapaan jälkeen. Saattaa olla, että työn jatkuminen tulkittiin osoituksena oman aseman vakiintumisesta, tai sitten vanhemmuus toi mukanaan toisenlaisia näkökulmia lasten hankintaan – joka tapauksessa kaikki kolme yllä mainittua naista olivat lakanneet pohtimasta työtilannettaan suunnitellessaan perheenisäystä eli seuraavan lapsen hankintaa. Sen sijaan ajateltiin lasten ikäeroa, että toinen lapsi ”syntyis sitten mahd[ollisimman] pian heti ton ensimmäisen lapsen jälkeen”, tai omaa jaksamista: uusi lapsi haluttiin vasta kun edellinen ”rupesi nukkumaan paremmin ja alkoi jotenkin itse voimaan paremmin”.

Mutta myös arki pienen lapsen vanhempana voi tuntua raskaalta, jos omasta asemasta työpaikalla ei ole varmuutta ja työuran jatko näyttää epävarmalta. Tarve osoittaa pätevyytensä jatkoa varmistellakseen on erityisen haastavaa tilanteessa, jossa samaan aikaan toisenlaiset sitoumukset kutsuvat puoleensa kodin suunnalta. Yhden lapsen äiti kuvaili, että aiemmin työn ja vapaa-ajan rajoilla oli ollut tapana

hämärtyä, kun kiireisessä tilanteessa projektimaaisia töitä saattoi jatkaa iltaisin ja viikonloppuisin tai nipistää aikaa omista yöunista. Sen sijaan ”perheellisenä ne toimintatavat ei oikein toiminut enää kyllä”. Monissa haastatteluissa kerrottiin paineista työn hoitamisesta hyvin ja joustamisesta lähes äärirajoilla. Seuraavan äidin tarina oli päätynyt työuupumukseen ja sairauslomaan. Pariskunta on pohtinut myös perheenlisäystä, mutta:

ÄITI(05): Tietysti lapsi kasvaa koko ajan, mutta kyllä sitten tämä epävarmuus, tämä tilanne on sen tehnyt, että meillä ei ole sitä toista lasta enkä tiedä tuleeko sitä. Että olenko mä itse sitten, kun mä olen paremmassa kunnossa, niin taas aloittamaan alusta ja sitten se, että kuitenkin mulla on jotenkin palokin siihen työhön, että haluaisi päästä työhön ja haluisi olla sellaisessa kunnossa, että pystyisi tekemään töitä. Mutta että ei se yhtälö ole kyllä helppo.

Tämän äidin tapauksessa kyse ei ole ainoastaan huolesta tai epävarmuudesta, vaan myös työn vetovoima, ”palo työhön”, voi saada lykkäämään ajatusta lapsesta. Odotukset työelämältä kohdistuvat mielekkääseen työhön, ja jos sellaista on tarjolla, siihen tarttumatta jättäminen voi tuntua liian suurelta uhrukselta työuran kannalta. Kuitenkin tällaista puhetta työn vetovoimasta tai etenkin työstä tai työyhteisöstä, josta ei raaskisi jäädä pois, oli tämän tutkimuksen aineistossa niukasti ainakin lapsen hankinnasta puhuttaessa. Ennemmin se toimii perusteluna työhön paluulle perhevapaan jälkeen (ks. luku 6, myös Luotonen 2012). Ehkä urasta koettu huoli tai innostus omaan työhön on helpompi pukea sanoiksi sellaiseen elämäntilanteeseen liittyen, jossa työhön paluu aletaan kokea legitiimiksi, jopa odotetuksi valinnaksi. Lapsen hankinnan lykkäämistä sen sijaan voi olla vaikeampi avoimesti selittää sillä, että kiinnostava työ tai ura vie voiton.

Ura on kuitenkin latautunut sana, joka tuntuu liittyvän käsitykseen nousujohtaisuudesta, kunnianhimosta ja valmiudesta maksimaaliseen ajankäyttöön. Työelämässä, jossa työurat usein koostuvat erilaisista pätkistä ja jossa koko elämän mittainen työsuhde samassa työpaikassa ei ole välttämättä vakinaistettujenkaan työntekijöiden ihanne, työmarkkinat kuitenkin vaativat yhä enemmän oman työuran suunnittelua. Tällaisessa työurassa on kyse siitä, millaiset työpaikat ihminen näkee itselleen mahdollisiksi tai toivottaviksi, mikä vastaisi omia kykyjä ja mikä laajentaisi niitä ja min-kälaisiin töihin tulevaisuudessa tähtää. ”Portfolio-työläiselle” (Hoikkala & Salasuo 2006) perhevapaalle jääminen ilman työsuhdetta johon palata saattaa olla riski, aukko CV:ssä. Omaa työhistoriaa on silloin kartutettava ja tulevaa työmarkkina-asemaa varmisteltava ennen potentiaalista lapsen syntymää.

Epävarmuus oman työuran suhteen liittyy paitsi siihen, mitä työltä ja työuralta odottaa, myös omiin mahdollisuuksiin ja siihen mitä työmarkkinoilla on itselle tarjota. Keskiluokkaisten, koulutettujen naisten epävarmuuden kokemus voikin liittyä

juuri odotusten ja työelämän todellisuuden väliseen ristiriitaan (Aitta 2006). Näin näyttäisi tosin olevan myös haastattelemieni korkeasti koulutettujen miesten joukossa. Tunne jatkuvasta tarpeesta todistella olevansa pätevä ja jatkon arvoinen onkin ehkä kääntöpuoli sille, että työ todella tarjoaa odotusten mukaisia mahdollisuuksia.

Jos työsuhte sen sijaan ei voi toimia siltana mielekkääseen työhön, ja muodostuu ennemminkin loukuksi, ei tarve varmistella omaa asemaa työpaikallakaan ole ehkä niin suuri. Niinpä kaikkein epävarmimmassa työmarkkina-asemassa olevat naiset eivät välttämättä lykkää lasten hankintaa, jos työelämällä ei koeta olevan paljon tarjottavaa eikä siten lapsen saamisen myötä paljon menetettävääkään. Sen sijaan perhe voi tuoda jatkuvuutta elämään niille, joille työmarkkinat eivät tarjoa juurikaan mahdollisuuksia vakaampaan elämäntilanteeseen (Friedman ym. 1994).

Kriittisimmässä asemassa lapsen hankinnan ja työuran yhdistämisen kannalta näyttäisivätkin olevan määräraikaisena työskentelevät naiset, joiden työmarkkina-asema on vakaa, joilla ei ole työttömyyskokemuksia ja joille on tarjolla mahdollisuuksia työelämässä (Sutela 2013). Oman tutkimukseni aineistossa tällaisia näyttävät olevan erityisesti akateemisesti koulutetut naiset.

Naisten työurien epävarmuus heijastuu myös miesten mahdollisuuksiin tulla isäksi toivomanaan ajankohtana, kun lapsenhankinnasta neuvotellaan parisuhteessa puolisoiden kesken. Jo edellä kulttuurialalla työskentelevä äiti kertoi puolisonsa halunneen lasta pitempään, kun taas hän itse halusi odottaa vakituista työsuhdetta. Akateemisen jatkotutkimnon suorittanut, pätkätöissä työskennellyt kahden lapsen isä puolestaan kertoo, kuinka päätös lapsen hankinnasta syntyi kumppanien ”keskustelujen ja neuvottelujen tuloksena”:

ISÄ(10): Niin se [päättöksenteko] on sen takii niin pitkä aika, koska siinä neuvoteltiin sitten näit ehtoja. Eli alunperin olin mä kuka oli se, joka halus lapsen saada. Ja sitten taas mun piti (huokaisee) käyttää voimakasta suostuttelua (naurahtaen) välillä, et tää puoliso sitten suostu siihen, ja sovittiin näin, että tämmönen sitten haarukka, että ensimmäisen lapsen mä hoitaisin suurimman osan sen lapsen kasvatushommasta, ja sit jos tulis toinen lapsi, niin sit se olis fifty-fifty.

Mä olin vaan heittänyt joskus, kun puhuttiin sillain suhteen alussa, että no mitäs jos tulis lapsia joskus tulevaisuudessa, niin sitten hän oli sanonut, et ”sä saisit sit kans olla perhevapailla”, ja sit mä olin sitten, että ”mitä että ura kärsis siitä, jos oisin monta kuukautta kotona”, ja sit hän sanoi, että ”niin, että kyllähän naiset ovat useamman kuukauden kotona, että eiks naisten ura sitten kärsi”, et miks sitten hänen uran pitäis kärsiä yhtään enempää, ja sit mä olin, että ”okei, et hyvä pointti”. [-] Ja sit tässä palattiin siihen keskusteluun, ja sitten hän sano, että hän ei suostu siihen, jos ei sitä

jaeta, että hän ei rupee semmoseen, et hän uhrais. Ja mä nyt teen mitä vaan, ja sitten sovittiin tosiaan ne raamit.

Kuten jo edellä on tullut esiin, huoli omasta työurasta ei ehkä kosketa useimpia isäksi haluavia samalla tavoin kuin potentiaalisia äitejä. Naisten epävarman työmarkkina-aseman ja yleisten määräaikaaisuuksien seuraukset saattavat kuitenkin ulottua myös heidän puolisoitensa elämäntilanteeseen. Tässäkin tapauksessa myös kertojan puolison työtilanne oli ollut katkonainen ja epävarma. Naisten määräaikaaisuus näyttääkin olevan merkittävä tekijä heidän puolisoitensa perheellistymisessä miehen omasta työmarkkina-asemasta riippumatta (Sutela 2013). Elämäntilanteen ja yksilön valintojen relationaalisuus näkyy siten, että kumppanin toiveet ja tunteet sekä tämän elämän materiaallinen konteksti kytkeytyvät perheellistymistä koskevaan päätöksentekoon; naisilla yleiset pätkätyöt voivat koskettaa myös miesten mahdollisuuksia tulla isäksi toivomanaan ajankohtana.

Työn ja äitiyden jännitteiset ihanteet

Työmarkkinoiden luomat mahdollisuudet tai esteet sekä naisten ja miesten työelämään ja työhönsä kohdistamat odotukset ovat kuitenkin vain yksi näkökulma, kun vanhemmuutta harkitsevat pohtivat lapsen hankinnan paikkaa elämäntilanteessa. Mahdollisen lapsen syntymän jälkeistä aikaa, vanhemmuutta ja lapsen hoivajärjestelyjä koskevat kulttuuriset käsitykset ja henkilökohtaiset toiveet ovat myös merkityksellisiä (Bernardi ym. 2008; Rossier ym. 2011).

Erityisesti äitiys on instituutio, johon liittyy vahvoja kulttuurisia käsityksiä (Hays 1996; Berg 2009; Martiskainen de Koenigswarter 2006). Suomessa vanhemmuudesta puhutaan yhtäältä tasa-arvon ja jaetun vanhemmuuden, toisaalta äidin hoivan kehityksessä (esim. Vuori 2001; 2003; Jallinoja 2006; Varjonen 2011). Kun vanhemmiksi – äideiksi tai isiksi – haluavat siis tekevät ratkaisujaan perheellistymisen suhteen, he tekevät niitä tietoisina sekä ”ideologisesta ilmastosta, joka suosii lasten hoitamista kotona” (Jallinoja 2006) että rinnakkaisesta, kahden elättäjän ja jaetun vanhemmuuden tasa-arvotilanteesta. Samoin he tekevät ratkaisuja tietoisina heihin työntekijöinä tai jopa kansalaisina kohdistuvista ihanteista ja odotuksista.

Pitkän kotihoidon ihanne kuuluu haastattelemieni vanhempien puheissa (vrt. Repo 2009). Niin äidit kuin isätkin olivat tietoisia psykososiaaliseen asiantuntijatietoon nojaavasta ihanteesta (Vuori 2001), jonka mukaan pienen, mielusti alle 3-vuotiaan lapsen, kehitykselle edullista olisi olla kotihoidossa. Kun käytännössä harvassa perheessä oli pystytty näin toimimaan, usein todettiin, että lasta haluttiin hoitaa kotona niin pitkään kuin mahdollista. Tässä ilmaisussa kiteytyvät kulttuuristen ihanteiden sekä institutionaalisen järjestelmän ja elämäntilanteiden luomat reunaehdot. Vaikka kotihoidon tuen ja hoitovapaan luoma ”mahdollisuus” turvaa lapsen kotihoidon 3-vuotiaaksi, esimerkiksi taloudelliset realiteetit tai työelämän odotukset kutsuvat

vanhempia toisenlaisiin ratkaisuihin (ks. luku 6). Useimmiten kotihoidon ihanne kutsui kotiin nimenomaan äitiä, vaikka myös toisenlaisia ratkaisuja löytyi.

Äitejä koskettava huoli omasta työurasta, sen jatkuvuudesta ja mielekkyydestä kietoutuu siis yhteen työtä ja vanhemmuutta koskevien ihanteiden kanssa. Jos työn ja lapsen saamisen välinen valinta tuntuu kompromissilta, se tarkoittaa, että näiden äitien orientaatiot ovat kahtaalla, sekä työssä että perheessä. Korkeasti koulutettujen naisten panostus omaan työhönsä edellyttäisi työn priorisoimista, mutta samanaikaisesti korkeasti koulutetut naiset tuntuvat sisäistäneen vahvimmin (esim. Kelhä 2008) kasvatukselliset opit lapsen hoidosta ja vanhemmuudesta. Hyvä vanhemmuus puolestaan on sukupuolistunut käsite, ja käsitykset äitiydestä, isyydestä ja sukupuolten välisestä työnjaosta muovaavat toimintamalleja lapsen hankinnan ja sitä seuraavien hoiva- ja työjärjestelyjen suhteen. Analysoin näitä kompromisseja ja niiden kytkeytymistä työtilanteeseen sekä vanhemmuutta ja työtä koskeviin orientaatioihin seuraavaksi yhden äidin haastattelun tarkemman analyysin avulla.

Maiju: Työn vetovoima vastaan intensiivinen äitiys

Maiju on kolmekymppinen opetuslalla työskentelevä kahden lapsen äiti. Hän kertoo menneensä naimisiin ja valmistuneensa korkeakoulusta samoihin aikoihin, ja alkaneensa tuolloin etsiä koulutuksensa mukaista työpaikkaa. Pariskunta oli silloin vielä lapseton. Oman alan koulutus on Maijulle tärkeä, ja hän kuten puolisonsakin on alusta asti kaivannut työelämältä haasteita ja mielekkäitä työtehtäviä.

Me tehtiin semmoinen päätös, että molemmat haluaa oikeastaan myös työssä semmoisia haasteita, että ei ihan semmoista tavallista. Että ollaan hakeuduttu molemmat semmoisiin paikkoihin, josta saa sitä kokemusta ja sitä kautta vähän niin kuin uraa luoda, mutta ei siinä mittakaavassa, että ei mulla lähimpään kahteenkymmeneen vuoteen ole ajatusta jatko-opintoihin tai muuta, mutta katsoo sitten jossain vaiheessa. Samoin [puoliso] kanssa, niin jatko-opinnot sitten mahdollisesti jossain vaiheessa. Kerkeähän tätä.

Työhaussa Maiju tutustui myös siihen, millaisia odotuksia nuoriin naisiin työmarkkinoilla saattaa kohdistua:

Multahan kysyttiin ensimmäisessä, kun [ensimmäiseen työpaikkaan] menin, kun olin just mennyt naimisiin, että ”aiotko tehdä lapsia”. [Miesesimies] sanoi ihan suoraan, että tätä ei saa sinulta kysyä eikä sinun tarvitse tähän vastata, mutta ajattelin kysyä kuitenkin. Mä vastasin ihan joo, että kyllä mä lapsista tykkään [–]. Mutta sanoin, että mä olen vasta mennyt naimisiin ja vasta valmistunut, että en todellakaan, että sanoinko mä, että ei nyt lähimpään viiteen vuoteen, niin mä taisin sanoa. Koska 200[–]

[haastattelun odottaessa esikoista] tuo [esimies] sanoi, että ”aika paljon aikaisempaan tämä nyt tuli tämä sun viisi vuotta”.

Maiju sai työpaikkansa – työpaikan, jossa tehtiin selväksi, että työntekijään kohdistui odotuksia, joihin ei kuulunut perheellistyminen lähivuosina. Työsuhteet solmittiin määräaikaisina, vuodeksi kerrallaan. Muutaman vuoden määräaikaisuuden jälkeen Maiju oli kaikesta huolimatta raskaana – aiemmin kuin oli työelämään siirtyessään arvellut, kuten työnantaja asiattomasti huomautti. Työnantajan näkyvän asenteen lisäksi kuitenkin myös Maijun omilla odotuksilla työelämältä oli osuutensa pohdinnoissa lapsen hankkimisen ajoituksesta. Haastattelijan kysymys siitä, mikä työssä on tärkeää, saa Maijun pohtimaan lasten hankkimisen ja työhön panostamisen ristiriitaa:

MAIJU: No kyllä mun mielestä olisi vähän hassua, jos mä ensin opiskelen monta vuotta johonkin ammattiin, ja sitten mä jäisin kymmeneksi vuodeksi kotia. Jotenkin sitä rakentaa kuitenkin tätä elämää sillä lailla itsekkäästi ja hakeutuu opiskelemaan. Se on hirmu tärkeä parikymppisenä, että mikä musta tulee isona, ja sitten se todellisuus jotenkin tajutakin kolmekymppisenä, että enhän mä voikaan haluta oikeasti, koska mullahan on perhe ja kaikki, niin ihan turhaa mä... Että jos nyt ajatellaan, että mekin tai [puoliso]kin haluaisi monta lasta ja muuta, niin eihän se käytännössäkään olisi, jos mä yhdeksän lastakin tekisin, niin mä olisin ainakin 12 vuotta pois työelämästä. (Nauraa.) Mitä järkeä mun olisi ollut opiskella. Olisinhan mä kerinnyt sitten joskus nelikymppisenä opiskella, että nyt mä olen käyttänyt parhaat vuoteni siihen, että minä opiskelen ensin hirveesti ja sitten menen töihin, ja sitten jäännä kotia pitkäksi aikaa. Että kyllä se on hirmu tärkeää myös sen oman identiteetin kannalta, että kerta mä olen tehnyt hirveesti töitä siihen, että ei nyt mikään helppo kolme tutkintoa ole opiskella ja päästä, ja tehnyt hirveesti sen eteen töitä. Että sen takiahan mä en ollut valmis vielä silloin 200[–], että no ei nyt vielä niitä lapsia, että kyllä mä nyt haluaisin tehdä tätä työtä, johon mä olen opiskellut ja tykkään ja haasteita ja...

HAASTATTELIJA: Vähän jalkaa sinne työelämään ja...

MAIJU: Niin. Tai sitä jotenkin ajatteli, että miten minä, minä ja minä. Ja sitten kun ensimmäinen lapsi tulee, niin se heittääkin härän pylyä, ja sitten sitä itkeekin silloin ensimmäisenä vuonna, että miten, että nyt mun pitääkin mennä töihin.

Kuvitteelliset yhdeksän lasta ja kaksitoista vuotta pois työelämästä on Maijulta ehkä kärjistys, mutta selväksi tulee, että toivotunlaista työuraa ja lapsiperhe-elämää on vaikea saada yhtä aikaa. Pitkä opiskelu on ollut Maijulta panostus, ja vaikka hän nyt

vakuuttaakin ehtivänsä tehdä työtä ja opintoja vielä myöhemminkin, huoli omista mahdollisuuksista työmarkkinoilla ja myös halu päästä tekemään kiinnostavaksi koettua työtä on ollut vasta valmistuneena ja ennen omalta alalta kertynyttä työkokemusta suuri.

Lapsen hankkimista ei kuitenkaan välttämättä ole viivytelty ainoastaan tästä syystä. Maiju haluaa panostaa sekä työhön että perheeseen, ja myös äitiyteen kohdistetut odotukset ja vaatimukset ovat suuret. Kun lapsia on hankittu, hänelle on tärkeää, että heitä hoidetaan kotona, ja kun lapset viedään päivähoitoon, hän haluaa työpäiviensä ja lasten hoitopäivien pysyvän riittävän lyhyinä arjen toimimisen ja lasten kehityksen turvaamiseksi.

Oman erityisen roolinsa äitinä Maiju kokee lähtevän jo raskausajasta ja toteaa, että isän ja äidin roolit erkanevat jo tuossa vaiheessa. Saman hän näkee koskevan myös töiden ja lasten hoidon järjestämistä ja lisää suorasukaisesti, että ”ei se vaan tässä tilanteessa, että ei se vaan onnistu silleen, koska ne tissit on se juttu sen ensimmäiset kolme kuukautta, ja senkin jälkeen ne tissit on se juttu”. Kyse ei ole vain fysiologisista eroista, lapsen kantamisesta ja imettämisestä, vaan tuona aikana muotoutuu Maijun kokemuksen mukaan myös äidin ja lapsen erityinen suhde.

Sitten se äidin läheisyys niin se on ihan eri asia. Vaikka isä on ihan meiläkin varmaan, nämä on meillä paperilla laskettu, koska nämä on ihan oikeasti suuria riidan aiheita pienten lasten perheessä. Niin näitä käydään oikeasti tunti tunnilta, että kuinka monta tuntia minä olen ollut tällä viikolla lasten kanssa, että lähdetkö sinä jalkapalloon vai minä salille, niin välillä on niin lapsellista, että tosiaan näitä käydään paperilla [–]. Kyllä se vaan sillä lailla on, niin kyllä se alle 3-vuotiaan elämässä on se äiti, joka on se, että kyllä se on niin symbioottinen se, johtuen jo siitä raskaudesta ja imeytyksestä ja muuta, niin se on vaan niin semmoinen, että ei sitä pysty isä korvaamaan.

Maijun tarina osoittaa, että sekä työ että perhe voivat olla yhtäaikaaisesti tärkeitä elämäntilanteita – mutta käytännössä niille voi olla vaikeaa omistautua sataprosenttisesti samaan aikaan. Maiju on kiinnostunut ja innostunut työstään ja kertoo kaivaneensa töihin myös lapsia kotona hoitaessaan. Työn vetovoiman ohella vaikuttaa kuitenkin vastakkainen voima, kodin ja äitiyden ”imu” (Luotonen 2012), halu olla hyvä äiti ja tehdä työhön liittyvät valinnat lasten kannalta parhain päin. Eeva Jokinen toteaa, että vanhempien arjessa vaikuttavat yhtäaikaaisesti oletukset kahden työssäkäyvän aikuisen mallista ja äitiyden pitkästä vaihemallista (Jokinen 2005, 76). Uusfamiliarinen omistautuvan ja läsnä (kotona?) olevan äitiyden ihanne sopii vaikeasti yhteen joustavuutta vaativan työelämän ja elinikäisen kouluttautumisen ihanteen kanssa. Maijun sanoin ”tämä kotielämä on hirveen tärkeä, että tästä täyspainoisesti huolehtii, mutta silti se työelämäkin on sillä lailla, että siellä pyrkii käymään”. Itse-

ään hän lohduttaa ajatuksella, että pikkulapsiaika on rajallinen elämänvaihe, ”että eihän sitä sitten vielä nelikymppisenäkään mikään ikäloppu ole”. Työelämään ja jatko-opintoihin liittyviä haaveita ehtii toteuttaa myöhemminkin, ja omien tavoitteiden suhteen on löytynyt realismia, kun Maiju toteaa, että ”jotenkin tuntuu aina vähän hektiseltä nämä ajatukset aina, että kaikki tähän samaan nämä vuodet...”

HAASTATTELIJA: Että kaikki pitäisi mahtua aina näihin muutamiin vuosiin?

MAIJU: Niin, että kaikki pitäisi olla jo tässä. Lapset ja talo ja ura ja kaikki, ja kuitenkin se ei ole mahdollista. Niin kyllä se on nyt valitettavasti toi ura, josta joutuu sitten...

HAASTATTELIJA: Mm. No onko se tuntunut luopumiselta?

MAIJU: No on. On se.

Yksi kysymys on siis se, miten lapsen saaminen ja syntymää seuraava lapsenhoito-vapaa sopivat yhteen oman työtilanteen kanssa ja halutaanko perheellistymistä lykätä, koska omasta työmarkkina-asemasta kannetaan huolta tai kiinnostava työ vetää puoleensa. Tämän lisäksi tiedostetaan kuitenkin myös se, että kompromissit, mikäli työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen niitä vaatii, jatkuvat vielä vauvavaiheen ja työhön paluun jälkeenkin. Tietyssä vaiheessa ratkaisu voi olla lapsen hankinnan lykkääminen tuonnemmaksi, ja kun lapsi sitten päätetään hankkia ja saadaan, työ saakin ehkä antaa tilaa perheelle, vaikka prioriteettien muuttuminen hiukan kaiher-taisi mieltä.

Toimeentulon ja työuran epävarmuus aiheuttavat huolta, mihin kietoutuvat omat odotukset työltä tai työelämältä. Kolikon toinen puoli ovat kuitenkin odotukset ja käsitykset hyvästä vanhemmuudesta ja sen vaatimuksista; jos työhön kohdistuu odotuksia, niin lapsen saaminen ei ole sekään pelkkä ihmisen työuran sivujuonne, vaan yksi elämänkulun keskeisistä elämäntapahtumista. Niinpä äitiyteen, isyyteen, lapsen hoivan järjestämiseen ja sukupuolten väliseen työnjakoon liittyvät ihanteet muovaavat yhtä lailla tulevaisuuttaan suunnittelevien naisten ja miesten ajatuksia lapsen hankkimisen sopivasta ajankohdasta ja elämänkulusta.

Esimerkiksi saksalaisten kolmekymppisten työuraan ja perheen perustamiseen liittyviä käsityksiä ja tavoitteita tutkinut Laura Bernardi kollegoineen (2008) huomasi, että itä- ja länsisaksalaisten nuorten aikuisten erilaiset käsitykset paitsi tavoiteltavasta työstä myös lasten merkityksestä, vanhemmuudesta ja perhe-elämästä saivat nämä tavoittelemaan toisistaan poikkeavia elämäntapakuja: jos ajateltiin lasten olevan uhka omalle (ihanteelliselle) elämäntyyliille ja vakaan, ”kunnollisen” työn olevan edellytys perheen perustamiselle, lasten hankintaa oltiin valmiita lykkäämään (länsisaksalaiset). Vastaavaa riski- ja vastuukäsityksen limittymistä analysoi myös suomalaisia nuoria aikuisia haastatellut Kaisa Ketokivi (2004), jonka mukaan lasten

hankkiminen lykkääntyy ensinnäkin siksi, että siihen liittyvä suuri elämänmuutos näyttäytyy uhkana nuoruuden vapaudelle, mutta paradoksaalisesti myös siksi, että juuri tuohon elämänmuutokseen liittyvään suureen vastuuseen halutaan ensin valmistautua kunnolla. Jos vanhemmaksi päätetään ryhtyä, niin vanhemmuus halutaan myös ottaa vakavasti. Intensiivisen äitiyden ihanteeseen voi vastata sitten, kun siihen on valmis uhraamaan riittävästi aikaa, rahaa ja vaivaa – eli sitten kun työstä uskaltaa olla riittävän kauan pois. Bernardin ja kumppaneiden tutkimuksen itäsaksalaiset puolestaan näkivät lapsen hankkimisen lähitulevaisuudessa mahdollisena epävarmasta työtilanteesta huolimatta, koska he ensinnäkin pitivät työn vakautta tärkeämpänä sen mielekkyyttä, ja toiseksi kantoivat vähemmän huolta vanhemmuudesta (Bernardi ym. 2008, 305).

Suomessa on retorisesti vahvoilla sellainen vanhemmuuden kulttuurinen ihanne, joka painottaa äidin ja lapsen välisen kiintymyssuhteen muodostumista erityisesti varhaisvuosina (Jallinoja 2006). Äidit joutuvat hoivavalintoja tehdessään ottamaan huomioon paljon toistellun ”suosituksen” alle 3-vuotiaiden lasten kotihoidosta. Äidin ensisijaisuuden ja intensiivisen hoivan, esimerkiksi pitkän imetyksen korostaminen asettuu ristiriitaan työelämän vaatimusten kanssa (Hays 1996). Näin on varmasti erityisesti epävarmalla urapolulla luovimisen suhteen.

Kuten työtä, myös vanhemmuutta koskevat ihanteet ja käsitykset liittyvät sukupuolen ohella luokkaan. Äitiyden vaativuutta ja asiantuntijatiedon merkitystä painottava äitiysideologia on ennen kaikkea keskiluokkaista: äidin tulee olla tiedollisesti valmistautunut ja sopivan emotionaalisen läheisyyden luomiseksi lapseen tarvitaan asiantuntijuutta (esim. Kelhä 2008; Hays 1996). Keskiluokkainen äitiys ei siis ole millään lailla itsestään selvää vaan vaatii ajallista, emotionaalista ja älyllistä panostusta. Minna Kelhä (2008) on tarkastellut haastattelemiensa keskiluokkaisesta ja työväenluokkaisesta taustasta tulevien äitien eroavia näkemyksiä äitiydestä: kun työväenluokkainen äitiys oli ”luonnollista” ja perustui kokemukseen ja ”maalaisjärkeen”, keskiluokkainen äitiys arvosti valmentautumista ja vanhemmuuteen liittyvän tiedon hankkimista. Esimerkiksi hoitovapaata pitävät Suomessa yleisesti myös korkeasti koulutetut naiset, tosin lyhyempiä jaksoja kuin vähemmän koulutetut. Korkeasti koulutetut äidit näyttävät myös keskimääräistä yleisemmin omaksuneen terveydenhuollon ammattilaisten imetyssuositukset pitkästä imetyksestä (Uusitalo ym. 2012).

Jos siis lasten hankinta lykkääntyy erityisesti korkeasti koulutettujen naisten joukossa, kyse ei välttämättä ole ainoastaan työuraan kohdistuvista odotuksista ja huolist, vaan samaan aikaan työtä koskevien orientaatioiden kanssa nämä naiset punnitsevat vaakakupissa myös äitiyden vaatimuksia ja ihanteita, ja sitä onko mahdollista olla yhtä aikaa hyvä (määräaikainen) työntekijä ja hyvä vanhempi.

Käsitykset sukupuolten välisestä työnjaosta ja isän ja äidin tehtävistä kietoutuvat päätöksiin siitä, kuka hyvää vanhemmuutta lapselle tarjoaa. Jos isä nähdään äidin kanssa tasavertaisena hoivaajana, joka myös on valmis käyttämään osansa vanhem-

pain- ja hoitovapaista, lapsen saaminen ja hoivan järjestäminen ei välttämättä merkitse pitkää poissaoloa työelämästä ja riskiä nimenomaan äidin työmarkkina-asemalle. Joidenkin haastateltujen vanhempien perheissä isä oli jäänyt vanhempain- tai hoitovapaalle, jotta äiti pääsisi takaisin työhön ja jotta lasta voitaisiin silti hoitaa vielä kotona (palaan kuitenkin työnjakoon ja perhevapaisiin tarkemmin luvussa 7). Taustalla saattoi olla ajatus tasa-arvoisesta työnjaosta, jolloin perhevapaat oli suunniteltu jaettavaksi jo ennen kuin työtilanteista oli tietoakaan. Silti äitiyteen kohdistuvat odotukset ovat niin vahvoja, että vaikka hoitovastuu olisi yhteisestä toiveesta jaettu vanhempien kesken, eräskin äiti kokee, ettei ole ”kyennyt” hoitamaan lapsiaan kotona 3-vuotiaiksi saakka.

Jaana Vuori (2001, 128) toteaa, että äidinhoivan ja jaetun vanhemmuuden diskurssit saavat elinvoimansa keskinäisestä, ristiriitaisesta suhteestaan; ne käyvät jatkuvaa keskustelua keskenään, ne kiistelevät, limittyvät, vaikenivat toistensa keskeisistä argumenteista ja nostavat esiin niitä, joista toinen on hiljaa. Ristiriitaiset odotukset näkyvät myös äitien kokemuksissa perheellistymisestä kuten yksi äiti kuvaillee:

ÄITI(03): Ja onhan siinä aika ristiriita nyt, kun periaatteessa tulee paineita ehkä omilta vanhemmilta ja ympäristöltä, että pitäis kovasti panostaa siihen uraan, ja toisaalta tulee yhteiskunnalta paineita, että pitäis tuottaa niitä veronmaksajia [–]. Ja sitten taas tällainen biologinen kello alkaa tikittää ja on se tilanne, niin sitten tulee siltä keholtakin vaatimuksia, ja sitten saat-
taa haluta sitä perheen perustamista. Ja sitten toisaalta siinä tulee kaikki nämä omat kasvuprosessit lähtee tietyllä tavalla käyntiin sitten, kun niitä lapsia on tullut, että sitten tietyllä tavalla joutuu kohtaamaan aika paljon kaikkennäköistä. Ja sitten joka puolelta tuntuu vaan, että vaaditaan, että lapsi vaatii, yhteiskunta vaatii, sukulaiset ja kaikki vaatii, että siinä jää aika sillai, ei puristuksiin vaan nimenomaan hajoaa...

Äitiyden kulttuurisia odotuksia tarkastelleen Kristiina Bergin (2009) mukaan äitiyden toteuttaminen hyväksyttävästi edellyttää tasapainoilua eri suuntiin kutsuvien odotusten välissä. Hyvä äitiys on sekä lapsen hyvinvoinnin turvaamista, että sopivassa määrin vastaamista äiteihin naisina kohdistuviin palkkatyökansalaisuuden odotuksiin. Tämä ristiriita on Bergin mukaan yksi lähde äitien riittämättömyyden tunteille, jotka saattavat heijastua äitien hyvinvointiin laajemminkin. Palaan vielä myöhemmin perhevapaalla olon ja lapsen hoivan kokemuksiin, mutta tarkastelen ensin vielä aivan toisenlaista tapaa puhua lasten hankinnasta, jossa työn ja perheen välisten ristiriitojen sijaan prioriteetit ovat selvät.

Perhe etusijalla

Se, että lapsenhankinnasta on vaikea puhua sopivalta tuntuvin käsittein, kertoo, etteivät perheellistymiseen liittyvät puhutavat ole aivan yksiselitteisiä. Yhtäältä nykyaikaiset ehkäisymenetelmät mahdollistavat sen, että lasten hankintaa ja sen ajoitusta suunnitellaan. Toisaalta lapsia ”saadaan” ja tämä tapahtuma latautuu tunteilla ja ”luonnolla”, jollakin josta rationaalisuus ja suunnitelmallisuus tuntuvat olevan kaukana.

Haastattelemieni vanhempien kertomuksissa lapsi oli usein toivotettu tervetulleeksi juuri jälkimmäisellä tavalla. Siitä huolimatta, että näiden naisten ja miesten työuraan oli juuri lapsen saamisen aikoihin liittynyt katkoja ja epävarmuutta, työtilanteesta puhuttiin myös varsin huolettomaan sävyyn, kuten tämä nykyisin kahden lapsen äiti:

HAASTATTELIJA: Miten sä koet itse, että onko teillä pohdittu esimerkiksi just tämän ensimmäisen esikoisen hankkimisen ajoitusta, että...

ÄITI(01): (Nauraa.)

HAASTATTELIJA: ...että miten sitä mietittiin silloin, että oisko sopiva hetki ja ”milloin me haluttais”? (Naurahtaa.)

ÄITI(01): No ei todellakaan keretty hirveesti miettiä, kun se oli ihan... (Nauraa.) Ei keritty kyllä miettiä, että asiat vaan meni niin, että se tuli kylä aika nopeesti, että ei me ehditty edes kauheen kauan olla edes yhdessä niin, että silloin mä olin jo raskaana. Että ei ollut semmoista suunnitelmaa, että siinä oli varmaan vaan se, että kun mä ajattelin, että jos on tullakseen niin tulkoon. Että kuitenkin, kun oli jo ikää, no kolmisenkymmentä jo silloin, niin sitten mä ajattelin, että siitä vaan. [–]

Mä vaan sitten ajattelin, että tässä on hyvä mies ja nyt on kuitenkin ikää jonkin verran, että antaa tulla vaan, että siitä ei sen enempää, että se ei ollut sen enempää mietitty se.

Sama äiti kertoo, ettei ole kokenut jatkuvista pätkätöistä huolimatta epävarmuutta, sillä töitä on ensinnäkin niiden määräaikaisuudesta huolimatta riittänyt, mutta myös ja ennen kaikkea siksi, että hänen elämässään perhe on selkeästi etusijalla. Perhe-elämän rinnalla työsuhteen muoto on toissijainen kysymys.

ÄITI(01): Että mä en tiedä onko se se mun asenne, että työ on tärkeä, mutta se ei oo kuitenkaan se tärkein elämässä. Tottakai sä tarviit, että sun täytyy tehdä töitä, että okei, on se kuitenkin semmoinen elämän sisältö, ja sä saat siitä rahaa elantoon, mutta mulla on kuitenkin muutama muu asia, mitkä menee ehkä sen edelle tietyllä tavalla. Että totta kai, eihän se nyt tietysti kivaa ois, jos jäis joskus työttömäksi tai jotain, että kyllähän sitten to-

siaan, jos yrität tosissaan etsiä työtä ja sitten pitkän aikaa pyörit vaan kotona, että eihän sekään kivaa ole semmoinen.

Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelyyn, vaikka se jatkuisi vuosien ajan, ei liity aina epävarmuuden kokemusta. Myös isä, jonka työsuhteita oli ketjutettu ja jota oli muiden määräaikaisten tapaan kohdeltu työpaikalla ”toisen luokan työntekijänä”, vakuutti, että häntä eivät ”määräaikaiset työsuhteet ole koskaan haitanneet ollenkaan”. Parhaiten hän kertoi viihtyvänsä kotona lasten parissa – vaikka kokopäiväisesti, jos vain perheen taloudellinen tilanne mahdollistaisi tällaisen ratkaisun. Vahva perheorientaatio voi ehkä pehmentää kuoppia työuralla. Epävarmuutta ei koeta niin voimakkaana, jos työhön ja työhönsä kohdistuvat odotukset ovat pienet, tai työn toivotaan sopivan muuhun elämään (Casey & Alach 2004). Jotkut äidit esimerkiksi kertoivat aina tienneensä saavansa lapsia jossakin vaiheessa, ja jäävänsä sitten joka tapauksessa joksikin aikaa pois työstä lapsia hoitamaan.

Lapsen hankkimisen ajoituksen suunnittelun edellytys on useimmiten sopivan kumppanin olemassaolo. Väestöliiton perhebarometrin mukaan sopivan kumppanin puuttuminen on sekä naisten että miesten keskeisin syy siihen, että lastenhankinta siirtyy (Miettinen & Rotkirch 2008). Tässäkin aineistossa osa oli jo pitkään kaivannut lasta, ja sopivan kumppanin löytyminen oli johtanut nopeaankin päätökseen lapsen hankkimisesta, jos hetki vain tuntui sopivalta.

Jos kumppanin kanssa sen sijaan oltiin oltu yhdessä jo pitemmän aikaa, parisuhteen ja yhteisen elämäntilanteen ”sopiva vaihe” saatettiin nostaa tärkeäksi tekijäksi. Seuraava kahden lapsen isä kertoo, että parin mentyä naimisiin lapsen saaminen alkoi tuntua oikealta.

ISÄ(12): Tiäks, siin oli sit vaan että kun... ei me sitä yritetty millään lailla ajottaa, et se ois nyt täs näin, mut et se tuntu, tuntu sit taas niin, et nyt tässä vaiheessa. Ja kun ei siin ollu sellasta, et olis esimerkiks viis vuotta yritetty eikä mitään, ja varmaan se vaan sit kävi, todettiin että nyt varmaan olis, ehkä täs nyt vois olla hyvä aika, ni se vaan sattuu sitte näin ja eikä siinä sen kummempaa.

Kyse on sellaisesta tavanomaisen elämäntilanteen käsikirjoituksesta, jossa lapsen saaminen sijoittuu ensinnäkin parisuhteen kontekstiin ja toiseksi tiettyyn ”sopivaan” parisuhteen vaiheeseen.

Halu tulla vanhemmaksi on vahvasti tunnekysymys, ja sitä kuvaavan kulttuurisen narratiivin yksi ilmentymä on vauvakuume. Vauvakuume kuvaa arkikielessä sitä useimmiten naisiin liitettyä lapsen saamisen toivetta, joka ilmenee voimakkaana lapsen kaipuuna. Anna Rotkirch (2007) on tutkinut naisten kuvauksia vauvakuumeesta. Jotkut naiset kertovat kokevansa sen myös voimakkaan fyysisenä, ruumiillisena tunteena, joka suorastaan ”pakottaa” haluamaan lasta. Tunteilla saattaakin olla

voimakkaampi rooli lapsen hankkimisen suunnittelussa, kuin mitä yksilöllisiä valintoja ja rationaalista suunnittelua korostavat teoriat usein olettavat. Vauvakuume ei ehkä tyypillisesti kuulu miesten sanavarastoon, mutta tämän tutkimuksen aineistossa miehetkin kertoivat lapsen hankintaan liittyvistä tunteista omin sanoin, esimerkiksi: ”En mä tiennyt lapsista mitään ennen kun sitten vasta tossa jossain vaiheessa tuli semmonen ajatus, että oishan se hirveen kiva hankkia lapsia, se tuli hirveen nopeasti. Näin” (Isä07).

Yhden lapsen äiti, korkeasti koulutettu ja erilaisia määräaikaista projektitöitä tekevä, perustelee lapsen hankintaa suorastaan kliseisesti sanoen, että ”vauvakuume iski siinä vaiheessa, että se ei ollut mitenkään järjellä harkittu”. Vauvakuumeen puuttumisella hän sen sijaan perustelee sitä, ettei perheeseen ole tullut toista lasta. Äidin pohdinnassa nousee kuitenkin esiin elämäntilanteeseen liittyvien ratkaisujen moniulotteisuus. Työelämän realiteeteillakin on saattanut perheenmuodostuksessa olla merkitystä.

HAASTATTELIJA: Onko tässä sitten matkan varrella tavallaan ollut harkinnassa hankkia lisää lapsia, ja onko sillä ollut sitten vaikutusta mitenkään, että tässä on just tällaisia pieniä [työ]pätkiä?

ÄITI(12): Ei, ei ole, että ei tullut vauvakuumetta uudestaan (naurahtuen), että se oli sen verran vaativa se lapsi, että se on ollut se ensisijainen syy. Että ei... Ei ole niin kuin... Mä en tiedä oisko mies ajatellut sitten, että päästään sitten vähän helpommalla töitten kannalta, kun on ollut vaan yksi, mutta mulla itselläni se on vaan ollut, että ei ole halunnut elää sitä vauva-aikaa enää uudestaan.

HAASTATTELIJA: Joo. Että se ei ole ollut sinänsä mikään este ne määräaikaiset työsuhteet sille?

ÄITI(12): Ei, ei. Ja sillä tavalla, että... Tai no ehkä se siinä vaiheessa, kun mä menin sitten töihin ja mä tykkäsin hirveesti työstäni. Voi olla, että mä siinä vaiheessa sitten luovuin siitä ajatuksesta, että entä jos kuitenkin. Että ei ollut sellaista, että jos olisi ihan hirveesti halunnut lasta, niin ei se määräaikainen työ olisi ollut este, että se olisi vaan loppunut. Sitten tietenkin ajattelin, että mä varmaan olisin halunnutkin olla pidempään kotona, ja sitten olisi pitänyt aloittaa tavallaan alustakin.

HAASTATTELIJA: Joo, että siinä oli vähän sitä työn imuakin?

ÄITI(12): Oli siinä työn imuakin, että mä tykkäsin siitä työstä niin kauheesti, että mä en olisi halunnut olla siitä pois.

Lapsen kaipuu tai kaipuun puuttuminen voi olla ratkaiseva tekijä päätöksissä lapsenhankinnasta, mutta yllä siteeratun naisen päätös ei ole myöskään irrallaan hänen työtilanteestaan: tarjolla oleviin mielekkäisiin töihin on syytä ja myös intoa tarttua, ja päätetyöläisenä uusi lapsi ja lapsenhoitovapaa merkitsisi olemassa olevien työti-

laisuuksien ja verkostojen hylkäämistä ja epävarmaa tulevaisuutta, ”alusta aloittamista”. Voi myös olla, ettei vauvakuumeen ajankohta ole irrallaan kulttuurisesta kontekstista ja elämäntilanteesta koskevista ihanteista, tai sen puoleen omista resursseista ja materiaalisista elämänehtoista; vauvakuumeen annetaan ehkä iskeä vasta kun tilanne on sopiva. Kun on valmistuttu ja siirrytty työelämään, tai kun toimeentulosta ja pärjäämisestä on riittävä varmuus, voidaan ajatella parisuhteen seuraavaa askelta tai antaa vauvakuumeelle valta. Näin kuvailee 32-vuotias, ammattikorkeakoulutuksen suorittanut, kahden lapsen isä:

ISÄ(02): Ei me itse asiassa sitä sillä tavalla pohdittukaan, koska jos nyt ajattelee sitä, miten nyt tämä normisto menis, niin suurin osa on ajatellut sitä, että heillä on koulutus ja työpaikka olemassa suurin piirtein, ja sitten lähdetään tänne perheuralle, mutta eihän vaimolla oikein ollut kumpakaan ja enhän mäkään, että mä olin free-töissä, että ei siinä... Ei me oikeastaan kauheesti murehdittu sitä asiaa, että voi olla, että me sen verran, varmaan semmoinen tunne oli vaan, että kyllä me pärjätään joka tapauksessa, että se oli ehkä enemmän semmoinen vaan joku biologinen juttu (naurua), että tähän elämäntilanteeseen. Tai no itellä oli kuitenkin ehkä se, että oli tutkinto ja oli töitä kaikesta huolimatta, että varmaan ajatteli, että okei, kyllä tähän voi ruveta perhettäkkin pykäämään. Ja olikos meillä jo... ei, me alettiin asuntoakin katsomaan.

Sopiva vaihe tai lapsen kaipuu ei kuitenkaan välttämättä ole yhteinen tunne, vaan toinen puolisoista saattaa kaivata lasta aiemmin, toinen myöhemmin tai ei ollenkaan. Myös kumppanien ihanteet ja käsitykset lapsen saamisen paikasta elämäntilanteessa voivat olla erilaisia. Väestöliiton perhebarometrin mukaan lapsen kaipuu iskee naisille keskimäärin miehiä aiemmin ja yleisemmin (Rotkirch ym. 2011). Tämän tutkimuksen aineistossa sekä äidit että isät olivat suostutelleet kumppaniaan lapsentekoon tai halunneet lykätä sitä eri syistä tuonnemmaksi. Kumppanin olemassaolo voi olla siis lähtökohta sille, että lapsen hankintaan ryhdytään, mutta kumppanilla on myös parisuhteessa merkittävä rooli yksilön valinnoissa ja päätöksenteossa.

Yksi aineistosta esille piirtyvä puhetapa on liiallista suunnittelua korostavan keskiluokkaisen ”normaalibiografian” (opiskelu ja työura ennen lapsen hankkimista) kyseenalaistaminen (Kelhä 2008; Käyhkö 2008). Tätä ihannetta vastaan asettuu diskurssi, jossa lastenteosta tai saamisesta puhutaan tunteita ja spontaaniutta korostaen. Lapsia haluttiin ajatella pelkän taloudellisen rationaliteetin ylittävänä elämänsisältönä: ”Jotenkin se tuntus kauheen kolkolta sekini, että sitten taskulaskimen kanssa mietti, että koska sitä on sitten varaa tehdä niitä lapsia. Et kyllähän sitä aina jollain lailla toimeen tulee, oli töitä tai ei” (isä09).

Myös äitejä haastatellut Eija Sevón (2005) väittää, että äitiyteen liittyvän halun tai kaipuun ja rationaalisen päätöksenteon välillä vallitsee jännite. Kertoessaan va-

linnoistaan äidiksi tulon suhteen naiset asemoivat itsensä suhteessa tähän jännitteeseen, ja peilaavat omia tarinoitaan kulttuurisiin äitiyden ja elämäntilanteiden narratiiveihin.

Viitteitä tällaisesta tunteiden ja järjen jännitteestä antaa tässä aineistossa näiden puhetapojen ajallinen muutos. Osa haastatelluista naisista oli useampi vuosi aiemmin kyselytutkimukseen vastatessaan raportoinut lapsen hankinnan lykkäämisestä työhön liittyvistä syistä, mutta haastattelussa he kertoivat aina asettaneensa perheen perustamisen etusijalle. Tulkinta omasta elämästä ja sen valinnoista oli siis ajan myötä muuttunut (ks. luku 4). Aiempi tulkinta ei välttämättä ole sen todempi kuin myöhempi tulkinta, vaikka voidaankin kysyä, unohtuvatko tai lieventyvätkö jotkut aiemmin omassa elämässä merkittävät huolenaiheet ajan ja muuttuvien elämäntilanteiden myötä, esimerkiksi kun lapsia on myöhemmin saatu ja oma työura on edennyt mukavasti. Myös kertomisen konteksti voi vaikuttaa siihen, miten asioista kerrotaan. Kyselylomakkeeseen saatetaan ehkä vastata eri tavalla kuin vastapäätä istuvalle haastattelijalle. Kasvokkainen haastattelutilanne saattaa houkutella antamaan omista valinnoista sosiaalisesti hyväksyttäviä tulkintoja. Mutta tulkinnan muuttuminen voi kertoa myös lapsen saamiseen ja työhön liittyvistä arvoista ja asenteista ja niiden muuttumisesta elämäntilanteiden myötä. Tarkastelen seuraavaksi tällaista ajallista muutosta tai jännitettä Reetan tapausanalyysin avulla.

Reetta: Kaksi tarinaa – järki ja tunteet

Reetta on 34-vuotias ja hoitovapaalla kolmannen, vajaa 2-vuotiaan lapsensa kanssa. Vanhemmat lapset ovat 5 ja 7 vuotta. Hän on terveydenhoitoalalla ja nyt elämänsä ensimmäisessä vakituudessa työsuhhteessa, johon on palaamassa kolmen kuukauden kuluttua haastattelusta.

Ennen äidiksi tuloaan Reetta kertoo tehneensä lyhyitä sijaisuuksia terveydenhoitoalalla. Työsuhhteita kertyi useita ja näiden väliin saattoi jäädä myös lyhyitä työttömyyspätkiä. Kun hän ensimmäisen kerran tuli raskaaksi, tämä ei asettanut erityisiä hankaluuksia työpaikalla, sillä määräaikaaisuudet olivat lyhyitä ja työsuhde olisi päättynyt joka tapauksessa. Tuolloisen pätkätyötilanteensa Reetta näkee lasten saannin kannalta oikeastaan käytännöllisenä: hänen toiveenaan oli saada useampi lapsi, joten tulevat äitiysvapaat ja katkokset työelämässä sopivat yhteen muutenkin katkonaisen työelämän kanssa. Lisäksi oma pätkittäinen mutta monipuolinen työhistoria näyttäytyy nykyhetkestä käsin Reetalle hänen ammattitaitoaan rikastuttavana kokemuksena.

Kysymykseen siitä, mitä hän itse ajatteli tuolloin työtilanteestaan ja siitä, milloin lapsia halutaan, Reetta vastaa:

Mm, no meillä oli ihan ehdottomasti, me oltiin kauheen lapsirakkaita on molemmat ollu, et meille tuli ensin ne lapset, et tää on made in Thailand häämatkalla tää meidän esikoinen. Et se oli ihan, et ne lapset ensin ja sitten

vasta [työ], et ei meillä ollu mitään, et en mä missään vaihees [ajatellut], että ei voi tehdä lapsii. Ja kun mun miehellä oli vakituinen työpaikka, niin ei siin... Et ne on ollu aina ensimmäisenä siinä ajatuksena se, et ne lapset menee ensin. Mm. Et ei siin ollu mitään.

Lastenhankinnan ajoituksesta työn kannalta Reetta toteaa, ettei ymmärrä ”sellasta ajattelutapaa oikein, että ei vielä, että ensin työura ja sitten vasta lapset”. Reetan romantiikkaa ja tunteita korostavat sanavalinnat tuntuvat alleviivaavan sitä, mistä kertoja haluaa erottautua: rationaalista suunnittelua edellyttävästä ajatusmaailmasta. Diskurssianalyysia soveltaneen Eero Suonisen (1993) mukaan jonkin repertuaarin – puhutavan – voimakas korostuminen, eräänlainen itsetodistelu, on merkki siitä, että haastateltavan toiminta on ristiriidassa jonkin normatiivisen tai hegemonisen idean kanssa ja omaa toimintaa on siksi jollain tavalla oikeutettava tai ainakin perusteltava. Reetan voi tulkita puhuvan omasta valinnastaan sellaista taustaa vasten, jossa vakaan työmarkkina-aseman turvaamista pidetään järkevänä ja tavoiteltavana jo ennen lasten hankintaa. Reetta tuntuu tiedostavan jännitteen spontaaniuden ja rationaalisuuden ihanteiden välillä.

Tunteita korostavan repertuaarin sanavarasto on haastatteluaineistossa suorastaan kliseistä. Pienten lasten vanhemmat puhuvat elämästään käsittein, jotka ovat kulttuurissamme hyvin tuttuja ja vaikka niillä pyritään välittämään jotakin hyvin yksityistä henkilökohtaisesta kokemuksesta, niihin tiivistyy myös yleisiä, opittuja tapoja puhua vanhemmuudesta. Tällaista ”äitiysretoriikkaa” tai ”äitipuhetta” on analysoinut Heini Martiskainen de Koenigswarter (2006) äitiyttä käsittelevissä haastattelu-, omaelämäkerrallisissa ja media-aineistoista. Kliseiset ilmaisut voivat tuntua pinnallisilta, mutta jos tietty ilmaisu on kiteytynyt keskeiseksi osaksi jonkin ihmisryhmän, tässä vanhempien, sanavarastoa, siinä saattaa tiivistyä jotakin sellaista, joka ”kolahtaa” puhujan omaan tilanteeseen ja tässä ajassa ihmisiin yleisemminkin. Sharon Hays (1996, 98) huomauttaa, että kliseet ja kuluneet fraasit usein korostavat kulttuuriselle ymmärryksellemme keskeisiä teemoja. Lisäksi ne saattavat kätkeä näennäisesti lakonisen kuorensa alle yhteiskunnallisesti merkittäviä, ratkaisemattomia ristiriitoja, kuten vaikkapa lapsille tai palkkatyölle omistautumisen välisen, jännitteisen suhteen (Martiskainen de Koenigswarter 2006, 39–41). Omassa aineistossani esimerkiksi sellaiset kliseet kuin vauvakuume tai biologinen kello tiivistävät jotakin olennaista paitsi lapsen kaipuusta myös siitä, ettei oman toiveen toteutuminen ole itsestään selvää vaan sitä joudutaan pohtimaan elämäntilanteen realiteetteja vasten.

Nämä realiteetit tulevat näkyviin, kun kurkistetaan Reetan ajatuksiin silloin kun perheellistymisen, lasten hoivan ja työpätkien yhdistäminen oli ajankohtaista. Useampi vuosi aiemmin, tuolloin kahden lapsen äitinä, Reetta on kirjoittanut kyselytutkimuksen lomakkeessa pätkätöiden aiheuttamasta huolesta:

Olisin mielelläni ollut kotona pidempään lasten kanssa, mutta pelko siitä, etten saa hyvää työpaikkaa pakoitti menemään töihin. Kadehdin ystäviäni, joilla on vakituinen työpaikka odottamassa, kun he vuosien kotonaolon jälkeen palaavat työelämään.

Huoli työmarkkina-asemasta näyttää olleen erinäköinen kun siihen liittyvät pohdinnat ovat olleet ajankohtaisempia. Myös haastattelussa sen aikainen näkökulma muistuu Reetan mieleen kun ajanjaksoa muistellaan haastattelussa piirretyn elämänviivan avulla. Nykyhetkestä katsottuna silloinen huoli näyttäytyy kuitenkin eri valossa: ”täälläkin kun en malttanu olla kotona silloin, että kun muka tipun siitä oravanpyörästä, etten muka saanu töitä sit, et jos en, et jos oon vaan kotona, tällainen typerä ajatus”. Reetan puhe suodattuu nykyhetkessä lapset priorisoivan puhutavan läpi, mutta ker- too vahvasti silloisesta ristiriidasta vanhemmuuden ja mielekkään työuran välillä:

REETTA: Että jotenkin tuntuu nyt ihan kauheelta, että mä oon vieny nää vuoden ikäsinä tarhaan nää lapset, tuntuu nyt ihan kauheelta. Mut kun jotenkin oli se sellanen kiire sinne töihin, että nyt mä en saa enää töitä, ja ihan hölmöi ajatuksii. Että herran jumala, kolmekymppinen en saisi töitä ikinä, jos on lasten kanssa. Ihan tosi tyhmää.

Kun haastattelijana yritän kuroa umpeen tuota menneen ja nykyhetken välistä jännitettä ehdottamalla, että näkökulma omaan työtilanteeseen on varmasti silloin ollut erilainen, Reetta kertoo kyllä muistavansa työllistymisen ahdistaneen häntä. Samalla hän kuitenkin palaa nykyhetken tulkintaansa: ”kun hoitoalalla nykyaikana, nyt ajattelee, että mitä sitä on kiirehtiny, ja miten sitä on ollu jotenkin niin, ei oo ajateltu oikein”. Vaikka työllisyystilanne on hoitoalalla ollut hyvä, on Reetta kantanut huolta itselleen mielekkäästä työurasta: ”Mut sitten itte kun ei halua mitä tahansa työtä tehdä. Sitä alkaa olla valikoiva jo”.

Sevónin (2005) mukaan lasten hankinnassa rationaalisuus on vallitseva ihanne, ja rationaalisen päätöksenteon ja äitiyteen liittyvän halun välinen jännite tulee ilmi siinä, kuinka ihanteesta poikkeamista eli lapsen kaipuuta joudutaan perustelemaan. Itse väittäisin, että lapsen hankkimisesta puhuttaessa myös spontaanisuus ja tunteiden seuraaminen voivat olla ihanteita, kunhan tietyt rationaalisuuteen liitetyt perusasiat (vastuu lapsesta = toimeentulo) ovat kunnossa. Haastateltujen puheesta käy kuitenkin ilmi, että toimeentulosta ja pärjäämisestä kannetun vastuun ylittävää rationaalinen laskelmointi, liittyi se sitten talouteen tai työuraan, on ristiriitaisempi kysymys. Toimeentuloon ja taloudelliseen pakkoon vetoaminen saattaa olla vastuullista, mutta ”taskulaskimen kanssa laskeminen” tai oman uran priorisointi jo arveluttavampaa. Ehkä siksi Reetankin haastattelupuheessa korostuu lasten hankinnan spontaanisuus ja ensisijaisuus, vaikka myös aiempi huoli mielekkäästä työurasta tulee ilmi. Se, mihin diskurssiin kulloinkin otetaan osaa, vaihtelee samankin ihmisen puheessa esimerkik-

si ajan kuluessa ja näkökulman ja omien tulkintojen muuttuessa. Erilaiset ihanteet voivat olla myös yhtäaikaista – osa haastattelemistani vanhemmista painiskeli juuri tällaisen ristiriidan kanssa.

”Pidentyneeseen nuoruuteen” liittyvää puhetta itsensä toteuttamisesta, yksilöllisistä identiteetti projekteista tai kahden aikuisen parisuhteeseen keskittymisestä ei sen sijaan kuultu näissä haastatteluissa lainkaan. Nuorten aikuisten on kuitenkin toisissa haastattelututkimuksissa todettu kertovan halusta esimerkiksi matkustella, viettää aktiivista sosiaalista elämää ja elää sekä yksin että parisuhteessa riittävän pitkään ennen mahdollisen lapsen saamista (Ketokivi 2004; myös Brewis 2011). Ketokivi (mt.) on tulkinnut pitkän nuoruuden olevan jopa normatiivisesti tärkeä vaihe aikuistumisessa; siitä poikkeamista joudutaan selittelemään ainakin oman viiteryhmän eli muiden lapsettomien nuorten aikuisten joukossa.

Onkin varmasti niin, että tämän tutkimuksen haastateltavat eivät (enää) puhuneet ajasta ennen lapsia ihanteenaan, sillä vanhemmuuden myötä heille oli muodostunut erityinen suhde jo saamiinsa lapseen. Niinpä he olivat omaksuneet vanhemmuuden kulttuurisen kielen, jossa ei ehkä ole sanoja kuvailemaan näiden tiettyjen lasten hankintaan liittyvää aiempaa epäröintiä. Vapaus ja riippumattomuus sekä ”perhe menee edelle” voivat kuitenkin olla peräkkäisiä vaiheita ihmisten elämänsäkulussa. Tämä näkemys haastaa Catherine Hakim (2002; 2003) ajatuksen siitä, että perheeseen tai työhön suuntautuminen olisivat verraten pysyviä elämäntyyliä, orientaatioita, jotka määrittelisivät valintoja esimerkiksi perheen perustamisen, työuran ja vanhemmuuden suhteen. Myös Ketokiven (2004) haastattelemat suomalaiset nuoret aikuiset pitivät mahdollisena lasten saamista joskus tulevaisuudessa.

Mahdollisesta lykkäämisestä huolimatta suuri osa pätkätöitä tekevästä naisistakin hankkii lapsen jossakin vaiheessa; määräaikaissa työsuhhteessa työskennelleet naiset saavat lopulta yhtä todennäköisesti lapsia kuin vakituissakin työsuhhteessa työskennelleet (Sutela 2013). Hanna Sutelan mukaan kyse on siitä, että joko heidän työmarkkina-asemansa paranee tai sillä ei enää tietyn pisteen jälkeen ajatella olevan merkitystä. Myös suomalainen perhebarometri osoittaa, että vaikka työtilanteen arvellaan itse olevan merkityksellinen syy lykätä lapsenhankintaa, jokin saa jossakin vaiheessa silti tulevien vanhempien valinnan kääntymään lapsen puoleen (Miettinen & Rotkirch 2008). Näkökulma muuttuu, ja lapsi päätetäänkin hankkia.

Yhteenveto: itsestäänselvä, monimutkainen valinta

Olen tässä luvussa tarkastellut sitä, millaisia ovia vanhemmaksi tulolle epävarmoilla työurilla aukeaa. Se, halutaanko lapsia, milloin ja kuinka monta, on päätös, jonka taustalla näkyy monimutkaisia prosesseja ja logiikkoja. Valintoja pyritään tekemään omien ihanteiden ja tavoitteiden mukaisesti, ja ihmisillä on erilaisia tavoitteita. Yksille vanhemmaksi tulo on ensisijainen toive, joka menee kaiken muun edelle, kun taas toiset kohdistavat suurempia odotuksia (myös) työelämään.

Kyse ei kuitenkaan tämän tutkimuksen valossa ole vain erilaisista orientaatioista tai preferensseistä siinä mielessä, kuin Hakim (2003) niitä tulkitsee. Omien ihanteiden ja odotusten mukaisia perheellistymisvalintoja tehdään tiettyssä kontekstissa, toimintaympäristössä ja elämäntilanteessa. Ensinnäkin institutionaalinen ympäristö – sosiaalipolitiikan raamit, työmarkkinoiden ehdot – muovaa yksilöiden mahdollisuuksien kehikkoa. Määräaikaiset työsuhteet eivät kuitenkaan automaattisesti rajoita vanhemmuudelle avoinna olevaa tilaa, vaan omia mahdollisuuksia ja valintojen ehtoja ja seurauksia arvioidaan subjektiivisesti omassa elämäntilanteessa ja suhteessa omiin orientaatioihin ja tavoitteisiin. Valintoja punnitaan ja tehdään myös kulttuurisessa kontekstissa, jonka arvot tuohon kulttuuriin kuuluvat jossain määrin sisäistävät tai ainakin tulevat niistä tietoisiksi.

Lapsen hankintaa pohdittaessa painavat niin työtä kuin hoivaa ja vanhemmuutta koskevat kulttuuriset käsitykset, jotka rakentuvat ja välittyvät julkisissa ja yksityisissä keskusteluissa sekä vanhempien konkreettisissa käytännöissä ja toiminnassa. Ihmisten elämä, toiminta ja valinnat ovat myös relationaalisia, sidoksissa toisiin ihmisiin. Perheellistymiseen liittyvät valinnat eivät ole ainoastaan yksilöllisiä valintoja vaan niistä neuvotellaan avoimesti tai ”hiljaisesti” itselle merkityksellisten toisten kanssa.

Pohtiessaan lapsen hankintaa epävarmassa työtilanteessa haastatellut olivat siis arvioineet päätöstä suhteessa subjektiivisen elämäntilanteensa ja kokemustensa läpi välittyvään kontekstiin sekä odotuksiinsa ja ihanteisiinsa. Joillekin edes pitkään jatkuvat pätkätyöt eivät merkinneet epävarmuuden kokemusta. Osa niin äideistä kuin isistäkin kertoi aina priorisoineensa lasten hankinnan, työtilanteen ollessa toissijainen huolenaihe. Perhe-elämän priorisointia ei aina perusteltu rationaalisena vaihtoehtojen punnitsemisena, vaan sen kerrottiin perustuvan tunteisiin ja haluun heittäytyä niiden vietäväksi. Määräaikaisuudet saattoivat myös sopia muuhun elämään, jos omasta työstä haluttiinkin suuntautua muualle tai etenkin jos naisen suunnitelmassa oli jo (seuraava) lapsi ja siitä seuraava perhevapaa.

Työtilanteelta ja elämäntilanteelta laajemminkin kaivattiin kuitenkin vakautta, taloudellista turvaa, ajallista jatkuvuutta ja siten mahdollisuutta suunnitella ja ennakoida tulevaa perhe-elämää. Perheen tilanteeseen riittävää vakautta ja jatkuvuutta saattoi kuitenkin naisilla tuoda miehen vakaa työtilanne, ja jos omiin tuleviin työllistymismahdollisuuksiin suhtauduttiin luottavaisesti, lapsenhankintaa ei ollut epäroity pätkätyöiden vuoksi. Perheellistymiseen kannustivat myös ”biologinen kello” sekä käsitys pätkätyöiden muuttumisesta normiksi.

Tyypillinen kokemus toistuvissa määräaikaisuuksissa työskennelleille oli kuitenkin myös jatkuva oman pätevyyden osoittamisen tarve ja työmarkkina-aseman – työsuhteen jatkoon tai uuden työn saamisen – varmistelu. Kokopäiväisen vastuun ottaminen pienestä lapsesta ei istu helposti tähän kaikkensa antamisen vaatimukseen. Lapsen hankinnan ajoituksen pohdinta koskikin lähinnä niitä korkeasti koulutettuja naisia, joille työelämällä oli tarjottavaa ja joiden omaan työuraan kohdistuvat odo-

tukset olivat korkeat, mutta joita mahdollinen lapsi kutsuisi työstä kodin suuntaan; joille sekä investoiminen työidentiteettiin että äiti-identiteettiin edellyttävät intensiivistä ajallista ja emotionaalista omistautumista (Nikunen 2012a).

Myönteisiä itsensä toteuttamisen kokemuksia tarjoavan mutta myös kokonaisvaltaista omistautumista vaativan työn ohella nimenomaan lapsen hoivaa ja äitiyttä koskevat ihanteet voivat saada lykkäämään lapsen hankintaa. Näiden kahden identiteetin edellyttämät käytännöt ovat hankalasti yhteen sovitettavissa. Haastatellut vanhemmat pohtivat omia valintojaan suhteessa vahvaan uusfamiliaristiseen pienen lapsen kotihoidon ja usein nimenomaan intensiivisen äitiyden ihanteeseen, vaikka osa pyrkikin parisuhteessaan jaettuun vanhemmuuteen. Lasten hankintaa epäroitiin, jos intensiivisen äitiyden ihanne oli ristiriidassa työhön investoimisen ja pätemisen pakon kanssa.

Määräaikaisen työn koettu epävarmuus suodattuu myös elämäntilanteen ja omien tai perheen käytössä olevien resurssien läpi. Niinpä pätkätöiden epävarmuus korostui, jos se jatkui työuran alkuvaiheiden yli, tai sitä mukaa kun sitoumukset muilla elämänaalueilla kasvoivat parisuhteen, asumisjärjestelyjen ja lasten saamisen myötä. Epävarmuus suodattuu myös aiempien kokemusten ja työhistorian läpi, ja samalla sitä arvioidaan suhteessa tuleviin mahdollisuuksiin löytää omien toiveiden mukaista työtä. Korkea koulutus tuo turvaa (usein taloudellistakin) työelämässä, mutta samalla odotukset oman uran suhteen asettuvat korkeammalle ja epävarmuus voi kolahtaa kipeämmin.

Lapsen hankinnassa keskeisellä sijalla on myös (sopiva) kumppani ja yhteinen näkemys siitä, että lasta toivotaan. Omasta (elämäntilanteen, ympäröivän kontekstin ja omien resurssien muovaamasta) toiveesta on neuvoteltava suhteessa kumppanin ihanteisiin ja toiveisiin, mutta myös tämän työtilanteeseen sekä kokemuksiin ja näkemyksiin elämäntilanteestaan ja mahdollisuuksistaan. Osa naisista koki perheen kokonaistilanteen kannalta helpottavaksi puolison vakaan työtilanteen, vaikka oman työn jatkosta ei olisi ollut varmuutta. Naisen epävarma työura ja halu lykätä lapsen hankintaa voi toisaalta jättää vain vähän tilaa myöskään miehen vanhemmuudelle.

Toimijuus lapsen hankinnan suhteen muodostuu siis siinä prosessissa, jossa omien ihanteiden mukaisia tavoitteita reflektoidaan suhteessa omaan elämän- ja työtilanteeseen, resursseihin ja näiden tarjoamiin mahdollisuuksiin, ja mahdollisuuksien hintaan. Samalla näitä ihanteita ja tavoitteita peilataan niihin kulttuurisiin odotuksiin, joita (tuleviin) vanhempiin äiteinä ja isinä sekä palkkatyökansalaisina kohdistuu. Tässä prosessissa tarvittaessa sopeutetuista tavoitteista neuvotellaan myös kumppanin kanssa.

6 Vauva tulossa – ja kuinkas työlle kävikään

Jossakin vaiheessa, oli työtilanne sopiva tai ei, haastattelemani miehet ja naiset olivat saaneet lapsen, suurin osa useamman. Kuinka kävi heidän määräaikaikaiselle työsuhteelleen? Miten työpaikalla suhtauduttiin ja millaista vauvan tulosta oli kertoa esimiehelle? Tarkastelen näitä lapsenhankintapäätöksen jälkeisiä tarinoita tehdäkseeni näkyväksi niitä haastattelemini vanhempien kertomia seurauksia, joita tuolla päätöksellä heille työelämässä oli: lapsen ajoitus ja huoli työn ja lapsen saannin yhdistämisestä eivät ole aivan tuulesta temmattuja pohdintoja.

Kerrotut tarinat työelämän suhtautumisesta lapsen saamiseen myös kerryttävät laajempaa sosiaalista tarinavarantoa (Hänninen 1999), josta tulevat äidit ja isät tai perheenlisäystä harkitsevat voivat saada varoittavia tai rohkaisevia malleja omalle toiminnalleen ja josta tietoisina he tekevät päätöksiään työn ja lapsen suhteen. Se, mitä työsuhteelle lopulta tapahtuu, on yksi lapsenhankintapäätöksen seuraus, mutta myös osa sitä rakenteellista ja kulttuurista kontekstia, jossa päätöksiä lapsesta tehdään.

Toiseksi kohdennan analyysini perhevapaalta työhön paluuseen erityisesti niissä tapauksissa, joissa voimassa oleva työsuhde on ollut määräaikaikainen tai joissa lasta on hoidettu ilman voimassa olevaa työsuhdetta. Pitkiä perhevapaita pidetään usein valintana, jonka nähdään liittyvän joko uusfamiliaristiseen ilmapiiriin ja käsityksiin lapsen edusta ja kotihoidon tärkeydestä tai äitien preferensseihin, pakoon työelämästä ja haluun nauttia kotiäitiydestä (Vartiainen 2012; ks. keskustelusta myös Sipilä ym. 2012). Oman aineistoni kertomukset asettuvat osaltaan täydentämään näitä näkökulmia osoittamalla, että päätöksiä työhön paluusta tehdään myös työmarkkinoiden ehdoilla.

Vauvauutisia työpaikalla

Tulevan äidin on kerrottava raskaudesta esimiehelle viimeistään kaksi kuukautta ennen äitiysvapaan alkua. Useimmiten raskaus tosin tulee ilmi jo aiemmin, eikä uutista aina voikaan lykätä niin pitkälle kuin olisi itse halunnut. Tulevalla isällä on sen sijaan enemmän valinnan varaa. Periaatteessa on mahdollista, ettei perhetapahuma tule työpaikalla esille laisinkaan. Luultavasti tulevasta vauvasta kuitenkin kerrotaan työyhteisössä, ja miehetkin joutuvat ottamaan asian esille esimiehen kanssa aikoessaan käyttää isyysvapaata.

Perhevapaalle jäämisen ottaminen puheeksi esimiehen kanssa koetaan pienten lasten vanhempien keskuudessa pääosin helpoksi – naiset tosin harvemmin kuin miehet. Vain harva työntekijä kohtaa esimiehen kielteisen reaktion kertoessaan tule-

vasta perhevapaasta, vanhempainvapaata pitävät isät kuitenkin useammin kuin äidit tai pelkkää isyysvapaata pitävät isät. (Salmi ym. 2009, 67.) Työnantajan neutraali suhtautuminen ei kuitenkaan vielä ole tae siitä, mitä työsuhteelle lopulta raskauden ja lapsen syntymän myötä käy. Stakesin perhevapaatutkimuksen vuonna 2004 lapsen saaneista äideistä joka kuudes kertoi seurauksena olleen, ettei heidän määräaikaista työsuhdettaan jatkettu (emt.). Määräaikaisen työsuhteen päättymisen raskaudesta kertomiseen tai äitiysvapaaseen on ammattiliittojen sekä tasa-arvovaltuutetun kertoman mukaan yleinen naisten yhteydenottojen syy (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2012). Epävakaassa työmarkkina-asemassa olevat äidit eivät ole poikkeuksellinen erityisryhmä, vaan kotona lasta hoitavista naisista suuri osa – alle 1-vuotiaiden äideistä kaksi viidestä, 2–3-vuotiaiden äideistä puolet – tekee näin ilman voimassa olevaa työsuhdetta johon palata (Tilastokeskus 2012a). Tällä on seurauksia paitsi naisten äitiysvapaan aikaiseen korvaustasoon, myös heidän kiinnittymiseensä työelämään ja siihen, millaiset mahdollisuudet heillä on halutessaan suunnitella paluuta työhön.

Haastatteluissa kysyttiin työnantajan tai esimiehen suhtautumisesta perheellistymiseen ja perhevapaaseen. Haastateltuja pyydettiin myös kertomaan tilanteesta, jossa lapsen odotus tai perhevapaalle jääminen otettiin puheeksi oman esimiehen kanssa. Osa haastateltavista nosti tällaisen tilanteen esiin itse silloin, jos se oli ollut mieleenpainuva ja heille merkityksellinen. Kaikki, erityisesti miehet, eivät kuitenkaan muistaneet koko tilannetta. Sekä miehet että naiset kertoivat esimiehen neutraalista tai myönteisestä suhtautumisesta ja siitä, että käytännön asiat hoituivat hyvin. Onnitteluihin ja paperiasioiden hoitamiseen saattoi kuitenkin toisinaan liittyä myös ”irvistelyä”: esimies oli tuonut esille perhevapaasta aiheutuvat hankaluudet, vaikkakaan ei syyttänyt tästä työntekijää. Äideillä se, ettei äitiysvapaalle jäämiseen tai kertomistilanteeseen liittynyt mieleenpainuvia esimiehen reaktioita, saattaa liittyä myös määräaikaisten työsuhteiden luonteeseen: ”Voi olla, että sekin on vaikuttanut, että mä oon sijainen, ja mulla on ollut määräaikaaisuudet ja ne [äitiysvapaat] on aika hyvin sattunut yksin niiden kanssa, että millon se ois loppunut” (äiti01). Työsuhteen loppumisen ajoittuminen äitiysvapaan alkuun saattaa tuntua helpottavalta – se vapauttaa niistä mahdollisesti hankalaksi arvioiduista tilanteista ja järjestelyistä, joihin työpaikalla tai esimiehen kanssa saattaisi joutua perhevapaan seurauksena.

Yllä mainitsemani nainen, joka oli tehnyt toistuvia sijaisuuksia samassa työpaikassa, kertoo kuitenkin haastattelussa myös siitä, kuinka hänen jäädessään työpaikastaan äitiysvapaalle määräaikainen työsuhde, joka alun perin oli kirjoitettu päätymään vuoden lopussa, päätettiinkin useita kuukausia aiemmin. Tarina ei ole näinkään pienessä aineistossa ainutlaatuinen. Ehkä tällaista kielteistä seurausta ei kuitenkaan liitetä esimiehen tai työyhteisön suhtautumiseen, vaan se näyttäytyy yksilön ulottumattomissa olevana rakenteellisenä ongelmana, johon ei voi itse vaikuttaa. Työsuhteen loppuminen ja työuran katkos näyttäytyy näin luonnollisena seurauksena omalle yksilölliselle lapsenhankintapäätökselle. Samantapaisen ristiriidan havait-

si Minna Nikunen (2012b) haastattellessaan yliopistotutkijoita, joista useat ajattelivat lapsen saamisella olevan kielteisiä seurauksia naisten uralle, mutta jotka samaan aikaan pitivät omaa työyhteisöään tasa-arvoisena eivätkä nähneet miehiä tai naisia kohdeltavan eri tavoin sukupuolensa perusteella. Työpaikan tai työelämän rakenteilla ei ehkä kovin helposti nähdä olevan yhteyttä valintoihin, jotka liittyvät perinteisesti yksityiseksi mielletylle elämänalueelle kuten lapsiin tai perheeseen.

Selkeitä syrjintätarinoitakin haastatteluissa kuitenkin kerrottiin. Seuraavassa korkeasti koulutettu kahden lapsen äiti piirtää haastattelun aluksi elämänviivaansa ja kertoo samalla viivalle merkitsemistään tapahtumista. Lyhyesti hän luettelee opintojen saamisen päätökseen, avioitumisen, ensimmäisen työn löytymisen, asunnon oston ”ja kaikki siihen samaan”. Sitten ei muutamaan vuoteen ”tapahtunutkaan mitään”,

ÄITI(04): ...kunnes 200[–] ilmoitin, että jään äitiyslomalle, johon työnantaja sanoi, että sehän on ihan perseestä, että ei sellaista voi tehdä...

HAASTATTELIJA: Aha! (Naurahtuen.)

ÄITI(04): ...että jää palkallisena. Että kysyi, että ”Ajattelitko palkallisena jäädä äitiyslomalle?”. Mä että ”No kyllähän Suomenmaassa silleen mielellään jäis, että ei tätä hirveesti viittis tässä enää ruveta perumaan”. Se laitto mun [määräaikaisen] viran auki sitten, joka oli jo silleen sovittu, tai kun mä olin mennyt ja tehnyt kuitenkin sitä jo neljä vuotta. Siihen palkattiin sitten, kun mä jäin kotiin, niin siihen palkattiin sitten semmoinen vanhempi kokenut erityisluokanopettaja. Eli silloin, kun lapsi syntyi, ensimmäinen lapsi, niin silloin ikään kuin ilmoitettiin, että ei tarte tulla takaisin sitten.

Liisa Mäkelä (2012) on haastatellut raskaudesta esimiehelleen kertoneita naisia, ja hänen mukaansa kertomisen hetki voi olla hyvin tunneherkkä tilanne. Kyse ei ole vain siitä, että mennään kertomaan tilanteen faktat, vaan tilannetta pohditaan etukäteen ja kertominen koetetaan ajoittaa sopivasti. Esimiehen kielteiset reaktiot voivat olla merkityksellisiä esimies–alaissuhteen kannalta. Kielteinen kokemus saattaa olla vuosienkin päästä niin merkityksellinen, että esimerkiksi yllä olevassa haastattelussa se otettiin esille heti haastattelun alussa.

Jos määräaikaisen työntekijän ja työnantajan kirjoittamaton sopimus työsuhteen jatkosta usein unohtui, niin näennäisesti turvallisessa vakituissessakin työsuhteessa saattaa tulla mutkia matkaan. Terveystenhoitoalalla työskentelevä äiti kertoi saaneensa elämänsä ensimmäisen vakituisen työsuhteen, jonka sopimusehtoihin oli kuitenkin kirjattu vuoden määräaikaisuus, jonka jälkeen työsuhte jatkuisi toistaiseksi voimassa olevana. Kertoessaan kolmannen lapsen odotuksesta esimiehelleen nainen törmäsi ongelmiin:

ÄITI(16): Ja sithän ne alko kitkuttelemaan mun kaa, kun mä tulin ras-
kaaks. Mullahan oli kauheet, niitten kaa ongelmii kun ne ei oikein sit, että
”ei me jatketakaan, et se on periaatteessa vakituinen, mut nyt kun sä tol-
leen noin jäät äitiyslomalle, niin ei me sit ehkä halutakaan jatkaa”, ja se oli
kauhee ongelma kun mä jäin lomalle, se oli ihan kamalaa sillain. Et sit mä
olin [ammatti]liittoon todella monta kertaa yhteydes, mä soitin ja laitoin
sähköpostii ja kaikkee, ja niil [työnantajalla] ei voinu, ei niillä ollu mitään
perusteluja, siis se oli ihan älytön se niiden systeemi.

Ammattiliiton tuella työsuhde todettiin toistaiseksi voimassa olevaksi ja nainen sai
jäää äitiysvapaalle voimassa olevasta työsuhteesta. Kokemus on silti jäänyt mie-
leen, ja ajatuksissa on työpaikan ja alan vaihto. Viimein saavutettu vakituinen työ-
suhde ei siis ollut se paikka, jossa omaa työuraa tahtoisi luoda, sillä ”jotenkin jäi
vähän paha maku suuhun niistä pomoista” ja ”raskausfiaskosta”.

Mieshaastatelluista sen sijaan joidenkin työsuhde vakinaistettiin työnantajan
aloitteesta, joskus juuri lapsen odotuksen tai syntymän aikoihin. Voikin kysyä, ta-
pahtuiko vakinaistaminen lapsen saamisesta huolimatta vai juuri sen vuoksi – mie-
hille perheellistyminen voi olla myös etu työelämässä, jos työnantaja tulkitsee tämän
merkinä aikuisuudesta ja tasapainoisuudesta (Nikunen 2012a). Kyse voi olla myös
siitä, että miehillä määräaikaisuudet ovat useammin lyhyt siirtymävaihe opintojen
päätyessä ja työelämään siirryttäessä (Lehto & Sutela 2008), jolloin vakinaistami-
nen osuu ajallisesti yksin tyypillisen lasten hankinnan ajankohdan kanssa.

Kahdella haastatellulla isälläkin määräaikaisen työsuhteen päättymisen ja uuden,
aiemmin puheena olleen työsuhteen solmimatta jättäminen osui ajallisesti yksin
käytetyn perhevapaan kanssa. Näiden isien tulkinnat tilanteista olivat kuitenkin epä-
selvempiä. Kuten joidenkin äitienkin kohdalla, tällaista tapahtumaketjua ei välttä-
mättä mielletä avoimeksi syrjinnäksi. Voi olla vaikeaa todistaa, tai edes tulla ajatel-
leeksi, että työsuhteen yllättävä päättymisen liittyisi juuri vanhemmuuteen ja perhe-
vapaaseen.

Esimerkiksi eräs isä kertoi haastattelussa juuri tällaisesta tapauksesta, mutta ei it-
se tulkinnut perhevapaan ja työsuhteen päättymisen liittyvän toisiinsa. Näiden tapah-
tumien ajallinen yhteys ei tullut esille haastattelussa kerrotussa tarinassa, vaan vasta
jälkikäteen muokkaamassani kronologisessa tapahtumakulun kuvauksessa (ks. luku
4). Mies itse kertoo asioista toisistaan irrallaan: esimies suhtautui avoimen kieltei-
sesti miehen pitämään vanhempainvapaaseen, ja myöhemmin, samoihin aikoihin
kun mies odotti jo toista lastaan, uusi, suullisesti luvattu määräaikainen työsuhde
jätettiin yllättäen solmimatta. On kuin mies olisi yrittänyt häivyttää tapahtumien
väliset suhteet ja tarinan sisäisen logiikan kertomalla tapahtumista toisistaan irralli-
sina ja ei-kronologisina. Naismääräaikaisille tuttu juoni pyrkii tulemaan luetuksi
tämäkin tapahtumakulusta, mutta tämä ei ole haastatellun oma tulkinta. Ehkä näin
on siksi, ettei haastateltu miellä kokeneensa syrjintää. Voi olla, ettei uhrin asemaan

asettuminen sovi perinteiseen maskuliinisuuteen eikä omaan identiteettiin, etenkin kun nykyään toisaalla vakituudessa työsuhteessa työskentelevä mies kokee asemansa työmarkkinoilla hyväksi.

Työmarkkinoilla tapahtuva perheellistymiseen liittyvä syrjintä saattaa siis jäädä näkymättömiin, jollei omia kokemuksia mielletä syrjinnäksi. Tämä tarkoittaa myös sitä, ettei työelämän käytäntöjä yritetä vastustaa. Vain yksi haastatelluista, edellä siteeraamani nainen, sai itselleen ammattiliiton avulla erävoiton eli vakituisen työsuhteen. Osa ei kuitenkaan ollut jaksanut edes taistella määräaikaisen työsuhteen jatkumisen puolesta, sillä omiin tai sen puoleen työpaikan luottamusmiehenkään vaikutusmahdollisuuksiin ei uskottu. Työpaikan yleiset käytännöt saattoivat saada ajattelemaan, että ”ei meistä ole vastusta”. Määräaikaisen työntekijän on myös ajateltava myöhempää työllistymistä ja olla polttamatta siltoja takanaan (ks. luku 5), kuten tässä kuvailee aiemmin siteeraamani nainen, joka sai lähteä uuden työntekijän tieltä.

ÄITI(04): Silloin mä siitä kysyin luottamusmieheltä, että miten tämä voi olla mahdollista. Luottamusmies sanoi, että ”ei tämä ole lainmukaista, että jos sinä haluat niin riitautetaan tämä asia, mutta tietysti, että sä olet näin nuori ja sulle aina töitä löytyy, että kannattaako lähteä tälle tielle”. Tai minä itsekin vähän mietin, että kannattaako lähteä riitelemään tällaisen asian takia.

Omien oikeuksien puheeksi ottamisen epäroinnista kertoo myös toinen äiti, joka jäi äitiysvapaalle erikoistumisopintoihin liittyvän työsuhteen aikana:

ÄITI(13): Mä muistan kyllä, että mua jännitti se [esimiehelle kertominen], sen mä muistan. (Naurahtavat.) Koska kyllähän sitä jotenkin ajatteli, että kun on yliopistoklinikkaan päässy, niin sit odotetaan, et sit kans sen erikoistumisen tekee. Mä jotenkin tulin tyyliin kuukauden sisällä raskaaks siitä kun mä olin sinne päässy (nauravat), niin että jotenkin oli sellanen olo, että ollaanks muhun nyt pettyneitä. Ja vaikuttaaks se mun mahdollisuuksiin päästä myöhemmin sit takasin töihin. Ja sit varmaan vaikutti siihen, et mä en myöskään uskaltanu oikein ottaa puheeks sitä, että oisko sitä mun määräyskirjaa voinu jatkaa sitten vielä, koska kyllähän, ei sen raskauden pitäis estää sitä määräyskirjan jatkamista jopa yli sen äitiysloman ajan.

Raija Julkusen (2008, 290–305) mukaan kollektiiviset ja organisoituneet vastarinnan muodot ovat työelämässä laimenneet, ja ihmisten on niiden sijaan nykyään turvaututtava yksilöllisiin ja kätkeytympiin vastarinnan muotoihin. Työpaikan luottamusmiehen tai ammattiliiton ei tässäkään aineistossa useimmiten katsottu pystyvän aja-

maan omaa asiaa, tai näin ei haluttu toimia siinä pelossa, että oma työmarkkina-asema kärsisi entisestään. Vastarintaa onkin Julkusen mukaan etsittävä huomaamattomista, hienovaraista ja yksityisistä muodoista, jollaisia ovat esimerkiksi työnsä jättäminen, ammatinvaihto, työn merkityksen ja siihen käytetyn ajan väheneminen tai näkymättömät, ”päänsisäiset” vastarinnan muodot kuten itsensä etäännyttäminen ja kyynisyys omaa työtä tai työelämää kohtaan. Edellä esittelemistäni äideistä yksi siirtyi toisen työnantajan palvelukseen, toinen työskentelee nykyään omalla toiminnimellä nauttien sen tuomasta vapaudesta ja kolmas suunnittelee alan vaihtoa. Työstä paon suunta voi myös olla koti ja vanhemmuus (mt., 300): jos työssä kohtaa pettymyksiä, tunnustusta ja arvostusta haetaan muilta elämänalueilta.

Haastatteluissa saatettiin myös viitata siihen, että tapahtumakulku oli ennalta odotettavissa: ”Mä tiesin miten mulle tulee käymään, koska se oli käytäntö siellä”. Tarinat naisten syrjimisestä (potentiaalisen) raskaaksi tulon perusteella, määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamisesta ja työsuhteen päättymisestä raskaaksi tulon seurauksena kerryttävät sosiaalista tarinavarantoa, joka tarjoaa varoittavia malleja ja keinoja ennakoida omaa tulevaisuutta ja muokata omaa toimintaa (vrt. Hänninen 1999, 50). Odotukset siitä, mitä omassa tilanteessa mahdollisesti käy, ovat saattaneet vaikuttaa myös siihen, miten esimiehelle raskaudesta kertomiseen on varauduttu.

Esimiehen reaktio saattaa onneksi yllättää myös myönteisesti, kuten seuraavan äidin tapauksessa, jossa raskaus oli tullut työyhteisössä esille. Huolestuttuaan pian päättyvän työ sopimuksensa jatkon puolesta nainen kiirehti keskustelemaan asiasta esimiehensä kanssa.

ÄITI(06): Mä rykäsin sinne sitten suurin piirtein seuraavalla viikolla kertomaan, että no mitäs nyt tehdään, että tämmöinen tilanne. Se [esimies] oli vaan silleen, että häh, no ei mitään tehdä, että sä jäät sinne vaan äitiyslomalle. Mä luulin suurin piirtein, että mulle sanotaan [–] heippa saman tien, mutta eihän se nyt niin mennyt. [–]

Äiti perustelee kuitenkin huoltaan työmarkkina-asemallaan:

Mutta ehkä minä en ollut siinä vaiheessa vielä niin varma kuitenkaan siitä asemastani. Mä olin just valmistunut ja saanut tämän työn järjestykseen enkä ollut varautunut siihen, että tulisin edes niin nopeasti raskaaksi. (Naurahtaen.)

Yllä mainitun haastattelun, kuten muutaman muunkin äidin, tapauksessa työsuhdetta jatkettiin vanhempain- tai hoitovapaan yli niin, että tämä sai palata entiseen työhönsä. Nämä naiset työskentelivät samassa työpaikassa vielä haastatteluhetkelläkin useampi vuosi myöhemmin, joten ainakin näissä tapauksissa työnantaja oli varmistanut itselleen jo työn hallitsevan ja ammattitaitoisen työntekijän pysymisen työssään.

Pätkätyöläisen kulttuurisen tarinavarannon tuntemus ja esimiehen reaktioiden ennakointi voi näkyä kertomistilanteen jännittämisenä mutta myös oman toiminnan muovaamisena. Nuoria naisia koskettavien syrjintätarinoiden kertyminen eräänlaiseksi pätkätyöläisen sosiaaliseksi tarinavarannoksi voi vahvistaa temporaalisen epävarmuuden kokemusta. Tapahtumakulkuja tulkitaan näissä kulttuurisissa kehyksissä, mutta myös tulkinnat ja tarinat muovaavat toimintaa. Tämä on tässä luvussa tullut esiin naisten pohdinnoissa lapsen hankinnan sopivasta ajoituksesta. Lapsen hankintaa saatetaan lykätä, jos raskauden seuraukset sen hetkiselälle työtilanteelle arvioidaan kielteisiksi. Jos lapsi toivotetaan tervetulleeksi, omia oikeuksia työsuhteen jatkumiseksi ei ehkä uskalleta vaatia.

Tämän aineiston miehiä varoittavat mallitarinat eivät ehkä saaneet lykkäämään lapsenteon ajankohtaa, mutta miehet saattavat joutua toisenlaisten pohdintojen eteen. Yksi tämän aineiston isä, joka työskenteli toisen lapsensa syntymän aikoihin määräaikaissa työsuhteissa tehdastyöntekijänä miesvaltaisella alalla, kertoi seuranneensa vierestä, kuinka sairaslomilla tai isyysvapailla olleiden määräaikaisten työntekijöiden työsuhde jätettiin uusimatta. Näin mies kertoo omasta tilanteestaan:

HAASTATTELIJA: Oletko sinä sitten jossain vaiheessa työnantajalle ker-tonut, että nyt on tällainen perhetapahtuma tulossa? Onko se tullut esille jotenkin?

ISÄ(01): En mä ole, tuota, se oli ihan hauska tuolla [edellisessä työpaikas-sa], kun ei kukaan tiennyt, paitsi pari kaveria tiesi, että on tuo [lapsi] tulos-sa [–]. En mä sielläkään työnantajalle. Ei se tullut koskaan siellä, ei ne koskaan siellä mulle ainakaan mitään sanonut, kyllä se varmaan joissakin papereissa sitten näky, mutta ei ne edes kysyny, että pidätkö mä lomaa tai tällamoista. Että sen oli vaimokin hyväksynyt, että ei sieltä niin kannata olla.

Esimiehen asenteet, aiemmat esimerkit ja oman tilanteen ennakointi saivat tämän isän turvaamaan oman työsuhteensa jatkuvuuden salaamalla lapsen syntymän, puhumattakaan mahdollisen isyysvapaan puheeksi ottamisesta. Naisilla tällaista mahdollisuutta ei ole: raskaus näkyy, ja jonkin mittainen perhevapaa – useimmiten vähintään kymmenen kuukauden mittainen äitiys- ja vanhempainvapaa – on tulevan äidin tapauksessa lähes itsestäänselvyys. Siksi onkin ymmärrettävää, että huoli työtilanteesta on sukupuolistunutta. Jos lapsen saannin ajankohta ja lykkääminen työn vuoksi ovat kysymyksiä, jotka tuntuvat koskettavan enemmän naisia, miesten pohdinnat työtilanteesta heijastuvat ehkä enemmän lapsen saamisen jälkeiseen aikaan ja päätöksiin lapsen hoivan jakamisesta.

Edellä kuvatut episodit tai tarinat raskausuutisten vastaanottamisesta ja seurauksista työpaikalla havainnollistavat sitä, millaisia ehtoja työelämä asettaa naisten ja miesten valinnoille ja mahdollisuuksille. Yksittäiset tilanteet kytkeytyvät ihmisen

aiempaan työhistoriaan ja kokemuksiin työelämän käytännöistä, ja myös myöhempiin mahdollisuuksiin ja valintoihin työn ja vanhemmuuden suhteen. Kun lapsi on määräaikaaisuudesta huolimatta päätetty hankkia, valinnat koskevat lapsen hoitojärjestelyitä sekä vanhempien osallistumista työmarkkinoille. Siirryn seuraavaksi tarkastelemaan aikaa perhevapaalla – tai usein kotona lapsen kanssa ilman voimassa olevaa työsuhdetta – sekä sitä, kuinka ratkaisuja kotihoiton kestosta ja työelämään paluusta tehdään.

Kotiäidit töihin – ja muutama isäkin

ÄITI(03): Se vaan tuntuu niin... siis oudolta, kun kuulee joskus, kun joku pohtii semmoisia, että ei ole yhdeksään vuoteen ollut työpaikassaan. Niin sitten: ”ja sulla silti on työpaikka, vau”. [–] Mutta tietysti, kun ei ole semmoiseen tottunut niin ei sitä osaa sillai, se tuntuu oikeesti ihan eri maailmalta. En mä osaa ajatella mitä semmoinen olis.

Tämän äidin toteamuksessa tiivistyy se, miten määräaikaaisessa työsuhteessa työskentely näkyy perhevapaalle jäävien ja myöhemmin työhön paluuta suunnittelevien äitien – ja joskus isienkin – todellisuudessa ja valinnanmahdollisuuksissa. Perhevapaalta paluun ajoitus on monisyinen kysymys, josta usein keskustellaan yksioikoisesti. Usein julkisuudessa keskustelu keskittyy äitien valintoihin: äidit palaavat töihin joko liian aikaisin lapsen kehityksen kannalta, tai ovat kotona liian pitkään oman työmarkkina-asemansa sekä työllisyysasteen nostamisen ja työurien pidentämisen kannalta. Pienten lasten vanhempien arvot ja ihanteet ovat valinnoissa tärkeitä. Kiinnitän seuraavassa huomioni sekä vanhempien lapsenhoidon ihanteisiin että motiiveihin palata perhevapaalta työelämään, mutta samalla analysoin erityisesti sitä, miten määräaikaaiset työsuhteet kehystävät työhönpaluun mahdollisuuksia. Niinpä keskityn tässä niihin vanhempiin, joilla ei ollut perhevapaalla ollessaan toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta.

Työnhakua ja varasuunnitelmia

Jos lasta hoidettiin kotona ilman työtä, johon palata, kotihoitojakso saattoi venyä siksi, ettei uutta työtä aina löytynyt silloin kun työelämään olisi oltu valmiita palaamaan. Erityisesti korkeasti koulutetuille vanhemmille – lähinnä äideille – sekä luovilla aloilla työskenteleville työhön paluun ajankohdasta saattoi muodostua huolena aihe. Äidit, jotka olivat satsanneet koulutukseensa ja joilla oli odotuksia työuransa suhteen, alkoivat jossakin vaiheessa olla innokkaita palaamaan työelämään, mutta vanhempain- tai hoitovapaata leimasi huoli siitä, ettei sopivaa työtä löydy.

Akateemisen koulutuksen suorittanut yhden lapsen äiti kertoo toiveenaan ja suunnitelmanaan olleen palata työhön heti vanhempainvapaan jälkeen, siis lapsen ollessa noin kymmenen kuukauden ikäinen. Vanhempien kesken oli jo etukäteen

keskusteltu siitä, että lapsen isä jäisi vuorostaan kotiin äidin palatessa työelämään. Lisäksi lapsen hoito tuntui raskaalta, mikä sai äidin kaipaamaan takaisin töihin:

ÄITI(05): Kyllä se oli mulle se, että en mä kyllä ollut silleen ajatellut, että mä olisin jäänyt pidemmäksi aikaa kotiin. Että kyllä mulla oli jo jollakin tavalla mitta täynnä sitä kotona oloa, että se oli ihan semmoinen, että sen takia mä rupesin niitä töitä hakemaan ja muuta, että mä olin selkeästi orientoitunut siihen, että sitten mä jatkan töissä käyntiä enkä ollut ajatellut hetkeäkään, että jäisin hoitovapaalle.

Sekä lapsi että äiti nukkuivat huonosti ja vauva-aika tuntui rankalta. Lisäksi uupumusta lisäsi epävarmuus tulevasta työllistymisestä, perheen taloudesta ja omasta työurasta. Äidin kuvauksessa vauva-aika näyttäytyy ahdistavana, eikä äitiydestä voinut nauttia. Äiti aloitti työnhaun todenteolla lapsen ollessa reilun puolen vuoden ikäinen.

ÄITI(05): Sitten mä sain jotenkin itseni rauhoitettua siinä ja sitten mä aloin [–] hakemaan töitä ja tekemään apurahahakemuksia. Se oli semmoista, että [lapsen] sai silloin yhdeltätoista, että sen silloin sai jo aika tarkkaan kellon lyömällä nukkumaan päiväunille, niin yhdeltätoista mä sain sen nukahtamaan parvekkeelle, [–] ja painuin koneelle, enkä uskaltanut edes kahvia keittää (nauraen), ja sitten mä sen koko ajan tein niitä työhakemuksia ja apurahahakemuksia. Sitten se [lapsi] heräsi ja mies tuli joskus siinä iltpäivästä kotiin [–], ja mä lykkäsin sen [lapsen] sille ja vähän taas tein jotain. Sitten se [mies] koetti tehdä jotain hommia siinä ja sitten, kun [lapsen] sai illalla nukkumaan, niin mä jatkoin vielä.

Hän kuvaa tuolloista tilannettaan ja ajankäyttöään katastrofaaliseksi. Myöhemmin työtä onneksi löytyi, muttei aivan toiveiden mukaista. Työ oli kuitenkin otettava vastaan, sillä ”koko ajan on kuitenkin koetettava sitä rahaa saada”. Myöhemmin hän sai myös apurahan jatko-opintojensa jatkamiseen, mutta tässä vaiheessa hän oli jo kiinni työsuhteessa, joka ei sisällöltään liittynyt opintoihin. Äiti toteaaakin, että ”välillä kyllä ottaa päähän aika lailla” joutua tekemään valintoja, jotka johtavat omalla työuralla sivuraiteille. Vahva työorientaatio näkyi tämän äidin kohdalla suunnitelmana palata perhevapaalta suomalaisessa kontekstissa pian työelämään, ja tätä suunnitelmaa vahvistivat vielä vanhempien ajatukset perhevapaiden jakamisesta sekä kokemukset äitiydestä. Korkeasti koulutetun äidin työuraan liittyvät odotukset olivat kuitenkin ristiriidassa taloudellisten realiteettien kanssa: vastaan otettava työ ei olisi saanut olla mitä tahansa, vaan mielekästä, oman uran sisällöllistä jatkuvuutta tukevaa työtä. Vaikka koulutetut vanhemmat korostavat puheessaan työn sisällöllistä merkitystä, taloudelliset ehdot rajaavat heidänkin valintojaan.

Toinen korkeasti koulutettuja äitejä pohdituttava jännite, jota tarkastelin jo lasten hankinnan suhteen (luvussa 5), liittyy työn ja lapsen erisuuntaisiin vetovoimiin. Esimerkiksi kahden lapsen kulttuurialalla työskentelevä äiti, joka jäi toisen lapsen saatuaan hoitamaan lapsia kotiin ilman työsuhdetta, ”käytti sitä äitiyslomaa siihen stressaamiseen, että kun ei oo töitä”. Monen muun äidin lailla hän oli kuitenkin myös omaksunut ihanteen pitkästä kotihoidosta lapsen edun mukaisena ja myös lapsenhoidosta vanhemmalle nautinnollisena ajanjaksona:

ÄITI(14): Mä en oo koskaan osannu olla jotenkin semmonen, [–] et nauttii vaan, et ihana että lapsen kanssa. Että siitä tuli vaan enemmän sellasia, että soittaa ja haki töitä ja ”mie en saanu taaskaan töitä” ja ”kukaan ei ota mua enää ikinä töihin” ja... (Nauraa.) Että tavallaan, ettei osannu vaan olla.

Vaikka äiti kertoo olleensa äitihahmo ”olosuhteiden pakosta”, huoli työllistymisestä ja veto työelämään joutuivat kilpailemaan samanaikaisen halun kanssa turvata pienille lapsille mahdollisuus kotihoitoon:

ÄITI(14): Et mua tavallaan ahdisti se, että mulla ei nyt töitä, ja että mitä täst nyt tulee, ja mitä mun elämästä tulee, jos mulla ei oo töitä. Mut kuitenkin mä en tehny niin paljon töitä sen eteen, että mä saisin niitä, koska lapset on niin pieniä ollu.

Kun lapset kasvoivat isommiksi, työnhaun intensiteetti usein kiihtyi. Toinen akateemisesti koulutettu äiti kuvailee suhdetta lapseen ensimmäisinä vuosina symbiootiseksi, mutta jossakin vaiheessa niin lapsi kuin äiti hänen mukaansa alkoivat kaivata elämäänsä muitakin virikkeitä kuin leikkipuistot ja muskarit. Kun lapsen kaksivuotispäivä alkoi lähestyä, äiti haki yhä enemmän ja enemmän töitä, mutta useiden kuukausien ajan ilman tulosta.

ÄITI(09): Mä kävin niin monessa työpaikkahaastattelussakin, että mä laitoin kymmeniä hakemuksia sisään, että niistä aina joskus joku tärppäsikin, mutta en mä sitten sitä työtä saanut. [–] Mulle aina jotenkin sanottiin [–] että sulla on niin loistavat paperit, että kyllähän sinä pääset näillä mihin vaan, mutta ei niillä papereilla päässyt.

Työnhaku voi tuntua kotivanhemmuuden kanssa vaikeasti yhteen sovitettavalta työltä. Kun itse olisi valmis työelämään, työttömyys ja toistuvat pettymykset voivat käydä raskaaksi:

ÄITI(09): Jotenkin siinä alkaa tuntemaan silleen, että kun hakee ja hakee ja pääsee niihin haastatteluihinkin silloin tällöin, ja yhtäkkiä tulee puhelu,

kun on kädet tiskivedessä, että tulisitko sä nyt haastatteluun. Sitä vaan yrit-
tää äkkiä saada itsensä jotenkin siistiksi ja menee, ja aina se toivo herää, ja
sitten taas odotetaan, ja sitten se ei taas onnistukaan. Ja sitten toisaalta se
saattaa onnistua, mutta se on semmoista – en mä tiedä – se kyllä syö itse-
tuntoa aikalaila. Varsinkin, jos pääsee pitkälle siinä haussa, että sanotaan,
että ”sä olit toiseksi paras” tai ”me meinattiin ottaa sut, mutta sitten kävi-
kin näin”.

Työllistymisen hän itse arveli olevan vaikeaa ”siksi, kun mä olen nainen ja siksi,
kun mä olen näin vanha – mä sain [lapsen], kun mä olin 40 – sitten, kun mulla on
pikkulapsi ja sitten mä olen liian korkeasti koulutettu”. Työttömyys on naisen mu-
kaan työnhaussa ”paha stigma”, ja kun työnhakijan ikä ja perhetilanne vielä lisäksi
on totuttu liittämään vakiintumiseen elämän eri alueilla, niin työtä hakevaan kohdis-
tuu ihmettelyä siitä, että ”mikset sä ole jo siellä työssä”.

Poikkeavaan lapsenhoitoratkaisuun liittyvästä työttömyyden leimasta puhuu
myös korkeasti koulutettu isä, joka jäi molempien lastensa kanssa hoitovapaalle
useaksi kuukaudeksi. Jälkimmäisellä kerralla määräaikainen työsuhde päättyi ja
edessä oli työnhaku.

HAASTATTELIJA: No minkälaista se oli uutta työtä hakee sitten kotona
ollessa? Että oliko semmonen tunne, että pitää jotenkin selitellä työtä ha-
kiessa että...

ISÄ(10): Joo, tietysti mä ajattelin, et riski on että pidetään työttömänä. Et
koska ei kukaan isä oo kotona lasten kanssa, vaan se on silloin työtön. Ja
sit mä vaan ajattelin, et no jos pidetään, niin sit pidetään (naurahtaen), et
en mä voi sille mitään.

HAASTATTELIJA: Miltä se silloin tuntu sitten jäädä kotiin lasta hoita-
maan tällä kerralla ilman työsuhdetta?

ISÄ(10): No kyllä se sillain, vois sanoo että... No kyllähän se nyt, jos tässä
tää epävarmuus on yks teema, niin kyllähän siinä oli sitä epävarmuutta. Ja
mä en kyllä nauttinut niin paljoo siitä kotona olemista, että okei, siinä on
kaks lasta, enemmän työtä ja näin, mutta kun miettii, niin kyllä siinä var-
maan paljon paino se, että oli myös vähän semmonen tyhjän päällä olo
kuitenkin. Ja sitten kun oli vielä talouslama ja tiesin, että mitä pidemmäs
mennään niin sitä pahempi on [–] työllisyystilanne.

Sama isä kertoo kuitenkin luottaneensa korkean koulutuksensa tarjoamiin työllisty-
mismahdollisuuksiin. Samalla hän oli kuitenkin varautunut siihen, ettei niin sanottua
unelmatyötä voi odottaa loputtomiin. Toiveissa oli vakituinen työsuhde oman eri-
tyisosaamisen alalta, mutta hän oli valmistautunut vähitellen laskemaan kriteerejään
ja hakemaan myös muun tyyppistä työtä, sekä patkätöitä että tarvittaessa myös työ-

voimanvuokrausyritysten tarjoamaa työtä. Tähän ei kuitenkaan jouduttu, sillä isä sai kohtalaisen pian vakituisen työsuhteen ja työpaikan, johon oli tyytyväinen.

Taloudellista huolta tämän isän, kuten useiden muidenkin kotona olevien vanhempien kohdalla, lievitti se, ettei perheen talous ollut riippuvainen ainoastaan yhden ihmisen tuloista. Osin turvattiin omiin säästöihin ja luottokorttiin, mutta myös oma perhe ja erityisesti puoliso ja tämän tulot toivat taloudellista turvaa.

ISÄ(10): Mut et sit mä oisin varmaan lainannu vanhemmilta ja ton tyypistä [–]. Et yks miksi ei ollu semmonen stressi niin oli, että ei ollu semmosta oloa, että joutuu esimerkiksi asunnon myymään tai muuta. Tai alkaa jotain pikavippejä ottamaan. Ja et sitten kun kuitenkin lasten äiti oli töissä, niin tavallaan yhdellä palkalla pystyy sinnittelemään myös jonkun aikaa.

Niinpä suurin huoli saattaakin liittyä siihen, kuinka kauan joutuu etsimään juuri omiin tavoitteisiin sopivaa ja oman työuran kannalta mielekästä työtä.

Työhaun ja työllistymisen venyessä – tai toisinaan silloinkin kun työnhaku ei ollut lapsen hoidon vuoksi vielä ajankohtaista – toiset vanhemmat edistivät opintojaan tai hankkivat muunlaisia työelämätaitoja tai pätevyyttä. Seuraava äiti esimerkiksi kertoi aktivoituneensa hoitovapaansa aikana poliittisessa toiminnassa.

ÄITI(06): Sitten toisaalta se, että mä varmaan hain siitä sitä tavallaan siitä [paikallispoliitiikkaan] lähtemisestäkin sitä, että mulla on jotain. Mä en tiedä mistä se kumpuaa. Onko se kotikasvatuksesta joku, että sulla pitää aina olla semmoinen joku takaportti, että sä et ole koskaan tyhjän päällä työmarkkinoilla tai toimeentulosi kanssa. Että pitää olla suhteita sinne ja suhteita tänne, ja varasuunnitelmaa ja varavarasuunnitelmaa, että kyllä mä sen varmaan sillä tavalla näin, että siitäkin olisi hyötyä työhön ja siihen omaan cv:hen.

Tällaista omaa työmarkkinakapasiteetin vahvistamista perhevapaan aikana saattaa leimata huoli työelämäkatkoksen seurauksista omalle uralle. Tällöin se on yksi strategia, jolla voi vastata työelämän rakenteellisen epävarmuuden riskeihin ja vahvistaa omaa tulevaa toimijuutta työelämässä. Samalla omaa ansiokansiota kerryttävä toiminta voi kuitenkin olla merkityksellistä äidille tai isälle itselleen.

Toinen korkeasti koulutettu, kahden lapsen äiti esimerkiksi kertoo opintojen jatkamisen hoitovapaalla ollessaan olleen ”tosi tärkeä juttu itelle”. Samalla hän piti jalkaa työelämässä työskentelemällä yhden aamupäivän joka toinen viikko. Vaikka kyse on pienimuotoisesta toiminnasta, sen merkitys voi olla suuri:

ÄITI(13): Kyllä sit se pienen lapsen kanssa kahdestaan vaan kotona oleminen, kun kuitenkin sit itellä on semmonen työ, mihin on satsannu pal-

jon, ja kyllä sitä sit alko kaivata paljon sit myös sitä omaa työtä ja sitä työroolia ja sitä omien aivojen käyttämistä (nauraen). Joo, et se oli semmonen kompromissi varmaan se kaks vuotta, et mä olin sen kaks vuotta kummankin lapsen kanssa kotona.

Kun työhön paluu alkoi tulla ajankohtaiseksi, uusi työsuhte löytyi melko helposti. Ajasta hoitovapaalla ennen töihin menoa äiti kertoo nauttineensa aivan erityisesti, kun työpaikka oli tiedossa hyvissä ajoin ja lapsen kanssa sai olla rauhassa. Molempien vanhempien jaettuna ihanteena on ollut, että ”lapset saisi olla kotona mahdollisimman pitkään”. Silti ”se ihan pelkkä kotona olokaan niin ei sit taas oo ihan mun juttu”, äiti toteaa.

Tunteet työuraa koskevien tavoitteiden ja lapsen hoivaa koskevien ihanteiden ja hyvän vanhemmuuden välillä voivat olla ristiriitaisia (Berg 2009; Hays 1996). Tätä ristiriitaa korostaa se, että Suomessa osa-aikatyö lasten hoidon takia on harvinaista ja äitien valinnat työn ja perheen välillä usein joko–tai-valintoja kokopäivätyön ja kotona olon välillä (Hulkko 2007). Lapsen hoidolle antautuminen ja siitä nauttiminen on yksi keskeinen äitiyskulttuuriimme liittyvä oletus (Martiskainen de Koenigswarter 2006). Varhaislapsuuden erityisyys ja korvaamattomuus sekä intensiivisen vanhemmuuden ihanne näkyvät myös kliseisissä lausahduksissa ”lapsi on pieni niin vähän aikaa” tai ”kotona ehtii olla niin vähän aikaa” – vaikka juuri Suomessa perhevapaajärjestelmä mahdollistaa varsin pitkän jakson taloudellisesti kompensoitua lapsen hoitoa kotona. Tämä lyhyen ja pitkän aikakäsityksen ristiriita kertoo kulttuurisesta ihanteesta, joka määrittelee, kuinka äitiys ja hoivaaminen tulisi kokea (mt.). Tämän tutkimuksen äitien (ja yhden isän) puheessa toistui kuitenkin toteamus, että vanhemmuudesta ei pystynyt nauttimaan, kun tulevaisuudesta ei ollut varmuutta. Osa äideistä kertoikin toimineensa seuraavien lasten kohdalla toisin: kun ensimmäisen lapsen kohdalla oli kiire työhön, toisen tai viimeistään kolmannen lapsen saadessaan he olivat halunneet nauttia ja olla tällä kerralla kotona pitempään (esimerkiksi imettämässä rauhassa). Nauttimiseen liittyy kuitenkin moraalinen huoli, ettei kotona oikeastaan saisi olla oman mukavuudenhalun vuoksi, vaan lasta hoitamassa. Samaan aikaan palkkatyökansalaisen ihanne kutsuu äitejä kotoa työmarkkinoille. Näiden ihanteiden ristiriitaisuus voidaan kokea hankalana.

Tarjottuja työtilaisuuksia – menetettäviä mahdollisuuksia

Joidenkin haastateltavien äitien tai isien määräaikaisuus oli niin pitkä, että se mahdollisti paluun samaan työsuhteeseen vanhempain- tai hoitovapaan jälkeen. Määräaikaisiin projekteihin perustuvassa työssä oma ongelmansa on kuitenkin se, onko perhevapaalta palaavalla työsuhteesta huolimatta töitä – ainakaan samoja kuin aiemmin – joita palata tekemään. Esimerkiksi kahden lapsen äiti, joka oli työskennellyt jo useita vuosia projektitöissä saman työnantajan palveluksessa, kertoi palanneensa vanhempainvapaalta lapsen ollessa puolivuotias hoitamaan kesken jäänyt

projekti loppuun saman työsuhteen aikana. Tähän johti osittain se, että työpaikalta ”annettiin ymmärtää, että jos haluan, että se työsopimus jatkuu sitten tästä jälkeen, niin olisi hyvä tulla töihin”. Äiti kuvailee myös työskentelykulttuurin olevan sellainen, ettei lapsen saamisen oleteta aiheuttavan kovin pitkää poissaoloa.

ÄITI(03): Mutta se, että meillä myös toisaalta on aika semmoisia kunnianhimoisia ihmisiä, että ei kukaan oikein pidä siellä mitään parin vuoden, että se ois aika ennenkuulumatonta, jos ilmoittais, että mä olen nyt pari vuotta sitten vanhempainvapaalla ja tulen sitten, kun lapsi on 2-vuotias.

Äidillä oli siis mahdollisuus palata omaan työhönsä, mutta varmistaakseen työnsä jatkon hänen oli pyrittävä täyttämään niin esimiehen ääneen lausutut odotukset kuin työpaikan epäviralliseen toimintakulttuuriin liittyvät odotukset työhön paluun ajankohdasta. Myös yksi isä oli mitoittanut hoitovapaansa pituuden niin, että voisi palata työhönsä määräaikaisen työsuhteen ollessa vielä voimassa. Taustalla oli se, että mahdollisesta vakituisesta työsuhteesta oli työpaikalla epävirallisesti ollut puhetta.

ISÄ(10): Niin sitten jätetään tavallaan se tämmönen, vähän sanoo pomolle, et kai sä nyt muistat ja muuta, että mä nyt mielellään jatkasin täällä. Se kaks kuukautta jätettiin ihan tietosena, ja sitä sano se pomokin, että kannattaa palata työsuhteen aikana.

Myös toinen kahden lapsen äiti kuvaa samaa ”pakkoa” palata turvaamaan oma asemansa työpaikalla. Hänen sijaisekseen projektityöhön palkattu työntekijä oli jo kerän vaihtunut, ja kun myös toinen sijainen lähti, äiti koki olevansa tilanteessa, jossa olisi asettanut esimiehensä hankalaan asemaan jatkuvan sijaistarpeen vuoksi. Kasvavaa painetta palata työhön hän kuvailee näin:

ÄITI(06): Siinä vaiheessa mä sitten totesin, että nyt on kaksi sijaista jo käytetty, että vaikka mä olisin halunnut jatkaa hoitovapaata, niin mä en katsonut, että mulla on enää varaa. Mulla oli siinä vaiheessa työsopimus taas sinne tammikuulle [–], ja ajatus siitä, että yhden sijaisen kanssa meni pieleen ja toinen sijainen nyt lähtee, että mitkä on nämä mun pelikortit tässä kohtaa, että loppuuko koko hanke, jos en mä palaa puolustamaan sitä.

Tämän äidin tapauksessa työhön paluun ajankohdassa ei ollut kyse esimiehen toiveesta, vaan nimenomaan sisäisestä motivaatiosta oman työn jatkuvuuden turvaamiseksi: ”mulle ei kyllä missään mielessä annettu semmoista tunnetta, että et voisi tulla myöhemminkin, mutta mä itse koin sen kyllä niin, että ei tässä ole vaihtoehtoja”. Vaihtoehtottomuus on vahva ilmaisu, kun voisi ajatella, että nämä äidit olivat hyvässä asemassa – heillähän oli työ, johon palata. Lisäksi näiden äitien toiminta vas-

taa huoleen työurien pidentämisestä ja äitien saamisesta nopeammin takaisin työelämään. Kumpikin äiti oli kuitenkin sisäistänyt myös pitkän kotihoiton ihanteen, ja tunsu riittämättömyyttä siitä, ettei ollut itse pystynyt tätä noudattamaan. Toinen äideistä pohtii:

ÄITI(03): Kuitenkin vanhemmille on aina tärkeintä se lasten kannalta kuitenkin, vaikka mä en ole itsekään kummankaan kanssa pystynyt siihen, että mä oisin siihen 3-vuotiaaksi, mutta kyllä mä koen, että se ehkä sitten kuitenkin ois ollut jollakin tavalla parempi. Mutta mä en ole siihen kyennyt, niin mä teen kuitenkin sitten parhaani siinä tilanteessa mikä on [–].

Eri suuntiin kutsuvat kulttuuriset odotukset ohjaavat äitiyteen ja hoivaan liittyviä valintoja (Berg 2009), ja vaikka tässä tapauksessa työhön ja oman aseman lunastamiseen liittyvät odotukset voittivat, ratkaisu on harvoin ollut itsestään selvä. Parhaansa tekeminen valitussa tilanteessa näille äideille saattoi tarkoittaa esimerkiksi lyhyempää työaikaa, jotta lapsen hoidossaoloaikaa saataisiin lyhennettyä. Jo olemassa olevassa työsuhteessa ja tutun esimiehen kanssa omasta työajasta voikin olla helppompaa neuvotella. Tilanteessa, jossa työnantajalle on tärkeää, että työntekijä palaisi nopeasti perhevapaalta, vanhemman neuvotteluasema saattaa olla hyväkin; työaikoja voidaan järjestellä vastineeksi varhaisemmasta paluusta. Sen sijaan uudessa työssä määräaikaisen työntekijän asema ei välttämättä rohkaise neuvottelemaan erityisjärjestelyistä (ks. myös Närvi 2012).

Valtaa määritellä työhön paluun ehdot tuokin jo aiemmin osoitettu pätevyys omassa työssä, jolloin on ehkä työnantajan etu pitää kiinni työntekijästä, jolle kertynyt ammattitaito ei ole helposti korvattavissa. Äiti, joka ensimmäisen lapsen jälkeen palasi työhön lapsen ollessa kuuden kuukauden ikäinen, uskalsi toisen lapsen kohdalla kieltäytyä esimiehen kyselyä häntä töihin kuopuksen ollessa alle vuoden ikäinen. Ehkä myös aiempi myönnitys varhaisesta työhön paluusta oli tuonut rohkeutta toimia toisen lapsen kohdalla toisin, vaikka tällä kerralla työsuhte katkesikin eikä jatkosta vielä ollut varmuutta. Neuvotteluja käytiin kuitenkin puolin ja toisin.

ÄITI(03): Sitten mä joissain jutuissa autoin niitä, että [–] mä kävin auttaan, kattoon vähän niitä papereita. Mulla oli kyllä lapset aina mukana siinä sillai ja sitten mä puhelimitse autoin, jos tuli joku, että ”miten me voitais tehdä tämä?” niin mä autoin. Mutta mä sanoin, että mä en halua mitään työsopimusta sotkemaan näitä työkuvioita, koska mä en pysty kuitenkaan lupaamaan, että mä pystyn just jonain tiettyinä hetkenä auttamaan. [–] Sitten kun sanottiin, että kyllä tämä pitää jotenkin korvata, niin mä sanoin, että se korvataan sitten sillä, että kun mä tuun töihin, niin mä voin tehdä joskus vähän lyhyempää tai sillai vähän joustavammalla työajalla.

Työtarjouksesta kieltäytyminen on kuitenkin uskaliaasta, jos tällaista mahdollisuutta neuvotella työn alkamisesta ei ole.

Tarjolla oleva työtilaisuus saattoi määritellä työhön paluun ajankohdan myös niillä vanhemmilla, joilla ei ollut voimassaolevaa työsuhdetta perhevapaan aikana. Myös uusi työ otettiin toisinaan vastaan aiemmin kuin oli alun perin suunniteltu, kun tarjottua työtilaisuutta ei haluttu menettää. Terveystieteiden tutkimuskeskuksella pitkään tehnyt kolmen lapsen äiti arvelee, että ”jos mulla ois ollu tän esikoisen jälkeen tai ennen sitä vakituinen työpaikka niin mä olisin ollu varmaan nää kaikki vuodet kotona”. Mutta kun työtilaisuus avautui, oli pakko ajatella, että ”jos mä en nyt ota tätä tarjottua työtä vastaan, niin mulle ei tarjota”. Nyt äidistä tuntuu, että hän palasi tuolloin työhön turhan aikaisin ja että lapset olivat 1-vuotiaina vielä liian pieniä hoitoon vietäväksi. Tuolloin työura ja tulevaisuus oli kuitenkin vielä epävarma: ”täs oli kauhee kiire näitten ekan ja tokan [lapsen] jälkeen töihin, et jotenkin saa sen vakipaikan” (äiti16). Epävakaalla työuralla olevalle voi olla tärkeää, etteivät työelämäkatkot veny kovin pitkiksi. Jos toiveissa on mielekäs ja johdonmukaisesti etenevä työura, sopivasta työtilaisuudesta ei ole varaa kieltäytyä, vaikka siihen liittyisi ristiriitaisia tunteita oman äitiyden ja lasten hoidon järjestämisen suhteen.

Ajelehtimista

Kaikille kotona lasta hoitaville vanhemmille ei ollut tarjolla työtä aiemmasta työpaikasta. Kun työpaikasta ei ollut tietoa, työhön paluun ajankohtaa oli vaikea suunnitella työn kannalta. Enemmän ajateltiinkin lapsen ikää, omaa jaksamista sekä taloudellista pärjäämistä. Palvelualalla määräaikaissuusia ja keikkatöitä tehnyt yhden lapsen äiti kertoo, että hänellä oli ajatus hoitaa lasta itse ”mahdollisimman pitkään, että miten vaan pysyy pää kunnossa (naurahtaen), että jaksaa olla kotona tai saa niitä virikkeitä, ja rahallisesti, että miten pystyy”. Kun lapsi oli noin kahden ja puolen vuoden ikäinen, oli jo ”ihan hyvä mennä päiväkotiin”. Tällöin perhe sai lapselle päivähoitopaikan, jotta äiti pystyisi hakemaan töitä aamupäivisin kolmena päivänä viikossa. Hoitopaikan äiti näkee edellytyksenä työnhaulle: ”sitten oli vaan se ns. [niin sanottu] huoli, että mihin pääsee töihin tai saako töitä, että niin päin oli helpompi”. Vähättelemällä ”niin sanottua” huolta työllistymisestä ja perustelemalla lapsen kotihoitoa omaan perheorientaatioon kytkeytyvänä valintana tämän äidin on mahdollista rakentaa vahvan toimijuuden identiteettiä ulkopuolisten arvioista huolimatta.

ÄITI(10): Tuolla puistossa niin mammat siellä kyseli, että ”no millon sä meet töihin?” [-] ja mä olin, että tuossa joku päivä menen sitten töihin... Että ympäristö oli ehkä enemmän huolissaan mun töihin menosta, kun mä itse.

Vaikka kotona olo ilman työsuhdetta ja tietoa tulevasta välillä ”nosti hikeä tukkaan”, työhausta äiti ei ole ollut huolissaan, vaikka on ollut työttömänä aiemminkin eikä hänellä ole ammatillista koulutusta. Hän uskoo tämän olevan pitkälti asennekysymys; ”me eletään vähän enemmän silleen päivä kerrallaan”. Muille äideille hän suosittelee, että ”ei ole kiire töihin”, sillä lapsen kanssa olo on monin kerroin palkitsevampaa.

Huolettomuus työllistymisen suhteen saattaa liittyä myös sellaisiin aloihin, joilla työllisyystilanne on hyvä. Esimerkiksi terveydenhoito-, opetus- ja sosiaalialalla työskentelevät äidit kertoivat usein työn löytyneen verrattain helposti. Kahden lapsen terveydenhuollossa työskennellyt äiti kertoo, ettei ollut esikoisensa kanssa hoitovapaalla ollessaan vielä suunnitellut työnhakua, kun hänelle yllättäen soitettiin ja tarjottiin työtä aiemmasta työpaikasta. Muutaman päivän mietittyään hän otti työn vastaan, mutta kiinnostavalla työtarjouksella oli toinen puoli:

ÄITI(01): En mä kyllä varmaan vielä ollut niin aktiivisesti työelämään palaamassa, että jos se ajatus oli kanssa mielessä, että miten mä raskin jättää mun pienen [lapsen], kun sä totut olemaan sen kanssa tietysti koko ajan. Joo kyllä, mutta ihan hyvin se meni sitten että...

Puolitoistavuotiaan lapsen ”jättämistä” helpotti erityisesti se, ettei perheen tarvinnut ”raijata” lasta joka aamu hoitoon, vaan lapsen isoäiti hoiti tätä kotona. Haastatteluhetkellä, nuoremman lapsen ollessa vielä alle 2-vuotias, tämä äiti on jälleen kotiäitinä. Työhönpaluun ajankohta on vielä auki: ”saa nähdä milloin sitä lähtee sitten töihin ja minne, että kun ei tosiaan vakituista työtä ole, niin se täytyy etsiä se työpaikka sitten jostain”. Tulevaisuuden suunnitelmia on vaikea tehdä, kun työtilanne ei ole tiedossa. Toinen näkökulma on, ettei suunnitelmia ole pakko tehdä, kun ei ole työpaikkaa, josta hoitovapaata pitäisi anoa. Tämä näyttäisi mahdollistavan jonkinlaisen huolettoman ajalehtimisen ja eteen tuleviin tilanteisiin mukautumisen.

ÄITI(01): Saa nyt nähdä, että täytyy kattoo nyt, että mä oon ihan miettinyt, että jos nyt ainakin siihen asti on kotona, kun [kuopus] täyttää kaksi vuotta, että se täyttää nyt syksyllä tai sitten ehkä, jos asiat menee niin sinne, kun se täyttää kolme. Mä en tiedä, saa nähdä. Täytyy kattoo ihan viikko ja kuukausi sen asian suhteen, että en ole mitenkään aktiivisesti nyt etsi tällä hetkellä töitä, että katotaan (naurahtaa).

Oman alan työllisyystilanne ja aiemmat kokemukset työn löytymisestä ovat kuitenkin lisänneet luottamusta siihen, että ”jotain sitten jostain tulee, kun on sen aika”.

Kotihoiton arvostaminen ja työelämässä ajalehtiminen tuovat mieleen Catherine Hakimin (2002) kolmesta äitityypistä kotikeskeisen äidin, mutta toisin kuin Hakimin teoriassa, nämä äidit suunnittelivat kuitenkin palaavansa työelämään ja arvostivat

mielekästä työtä ja palkkatuloja. Työhön paluun takana oli työttömyyden pelon lisäksi joskus se, että kotona olo oli väsyttävää tai että töihin meno jo ”kutkutti”. Yksikään äiti ei sanonut halunneensa jäädä kokonaan kotiin. Ehkä hieman yllättävästi näin sen sijaan kertoi yksi isä. Erilaisissa työntekijäammateissa työskennellyt mies oli hoitanut ensimmäistä lastaan kotona työttömänä reilun vuoden verran, mutta joutui etsimään työpaikan, kun ”työkkäri rupes vähän ahdistelemaan”. Työuransa suhteen hän ei ole ”kyllä kauheesti suunnitellut mitään koskaan”, sen sijaan kotona lapsen kanssa olo tuntui hyvältä ratkaisulta. Palkkatyöllä on taloudellinen merkitys perheen toimeentulolle, mutta: ”kyllä mä oon nytttenkin sanonut, että jos vaimo sais vielä vähän enemmän, paremman tilin, niin mä voisin jäädä vähän niin kuin kotiäidiksi, että kyllä mä viihdyn todella hyvin”. Taloudellinen pakko palata työhön onkin yleinen perustelu työhön paluulle (Salmi ym. 2009; Luotonen 2012). Tämä ei tietenkään koske vain määräaikaisissa työsuhteissa olleita.

Orientaatioilla ja preferensseillä on siis merkitystä vanhempien ratkaisuille, mutta valintoja tehdään samalla työmarkkinoiden sekä omien resurssien tarjoamien mahdollisuuksien rajoissa. Äitien preferenssit, omat toiveet ja ihanteet tulivat esiin siinä, miten he olivat kokeneet perhevapaalla olon ja työelämään paluun: nautinnollisena vai ahdistavana, omana toiveena vai pakkona. Sen sijaan vaikuttaa siltä, että todelliset valinnat tehdään usein työtilanteiden ehdoilla. Jos työtä oli tarjolla, tilaisuuteen saatettiin tarttua, mutta jos työtä ei löytynyt, hoidettiin lasta ilman tietoa tulevasta – joko erilaisia varasuunnitelmia kehitellen tai suunnitelmitta ajelehtien.

Tämän tutkimuksen vanhempien tarinat valottavat äitien kotihoidontuen käyttöä tilastollisesti tutkineen Tapio Rissasen (2012) tuloksia, joiden mukaan äitien kotihoidontukijakson pituus kytkeytyy siihen, millaiset heidän asemansa ja mahdollisuutensa työmarkkinoilla ovat. Rissanen tiivistää, että hyvin koulutetuille mutta epävaakaasti työelämään kiinnittyneille, esimerkiksi määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleville, äideille kotihoito vanhempainvapaata pitempään ei ole vaihtoehto. Omassa tutkimuksessani moni äiti koki tärkeäksi ottaa hyvä työtarjous vastaan tai palata varmistelemaan omaa asemaansa aiempaan määräaikaiseen työsuhteeseen. Rissasen mukaan nopeasti työelämään palaavien äitien perheissä hoitovastuuta myös jaetaan useammin lapsen isän kesken. Työmarkkinoille heikommin kiinnittyneet, epävaakaasti työllistyneet ja vähän koulutetut sen sijaan käyttävät kotihoidontukea niin pitkään kuin mahdollista ja palaavat useammin työttömiksi hoitajakson jälkeen. Heille kotihoito voi olla mahdollisuus keskittyä vaihtelevien pätkätyö- ja työttömyysjaksojen sijaan lapsen hoitoon. Tämän tutkimuksen aineistossa ei ollut montaa äitiä, jolla ei olisi ollut korkeakoulutusta. Joillekin lapsen hoito ilman työsuhdetta mahdollisti – muiden taloudellisten resurssien tukemana – sen, ettei työhön paluuta tarvinnut suunnitella, mutta kun yhdellä tämä liittyi työllistymisen vaikeuteen, niin toisella päinvastoin luottamukseen uuden työn löytymisestä tarvittaessa. Aineistossa oli myös korkeasti koulutettuja ja työorientoituneita äitejä, joiden työhön paluu venyi siksi, ettei uutta työtä yrityksestä huolimatta löytynyt toivottuna ajankohtana.

Verrattuna toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevaan äitiin, joka suunnittelee lapsenhoitovapaansa pituuden ja ilmoittaa sen työnantajalle (ideaalitulanteessa), pätkätyöntekijöiden toimijuus näyttäytyy reaktioina eteen tuleviin mahdollisuuksiin tai esteisiin. Myös Rissanen (mt.) toteaa, että lapsen hoitaminen kotona kotihoidon tuen turvin on todellinen vaihtoehto – siis omiin toiveisiin perustuva ja suunniteltu valinta – vain hyvässä ja vakaassa työmarkkina-asemassa oleville äideille. Kompromissit ja oman toiminnan sopeuttaminen olosuhteisiin ja eteen tuleviin (työ)tilanteisiin eivät tietenkään merkitse välttämättä oman tilanteen, oli se sitten lapsen hoito kotona tai työn vastaanottaminen, kokemista kielteisenä. Lapsen hoitaminen voi olla aidosti palkitsevaa, vaikka samalla kantaisi huolta työllistymisestä, tai työtarjous voi houkutella, vaikkei pientä lasta vielä haluaisikaan jättää muiden hoitoon. Siitä huolimatta näiden naisten (ja muutaman miehen) toimijuudesta syntyy kuva, jossa valintoja tehdään ainakin osin myös epävarman työelämän ehdoilla.

Yhteenveto: hoivavalintoja työn ja lapsen ehdoilla

Tarkastelin tässä luvussa lapsen saamisen seurauksia naisten ja miesten työtilanteille sekä työmarkkina-asemalle. Analysoin myös sitä, miten epävarmuus ja vanhemmuus yhdistyivät ja heijastuivat lasta hoitamaan jäävän vanhemman ratkaisuihin perheväpään pituuden ja työhön paluun suhteen.

Monen äidin määräaikainen työsuhte päättyi äitiysvapaaseen ja he jäivät hoitamaan lasta ilman voimassa olevaa työsuhdetta. Joissakin tapauksissa saattoi olla kyse syrjinnästä raskauden tai vanhemmuuden perusteella, mutta tällainen eriarvoisen kohtelu voi olla myös huomaamatonta ja tuntua luonnolliselta. Määräaikainen työsuhte voi päättyä luontevasti samaan aikaan äitiyslomalle jäämisen kanssa – mutta haastatellut kertoivat myös tapauksista, joissa jo sovittua jatkoa ei tullutkaan tai sopimus päätettiin sovittua aiemmin. Vaikka toki kuvasin nimenomaan kielteisiä tapauksia tarkasti, eivätkä kaikki äidit menettäneet työsuhdettaan, herättää juuri käytännön ”luontevuus” pohtimaan, eikö vanhemmuus kuulu työpaikalle. Yhä näyttää olevan työnantajia, joiden on vaikea hyväksyä sitä, että työntekijä olisi perhesyistä työelämästä väliaikaisesti poissa. Jatkamalla määräaikaista työsuhdetta äitiys-, vanhempain- ja hoitovapaan yli tai vakinaistamalla työsuhteen työnantaja voi kuitenkin pitää kiinni jo työnsä osaavasta työvoimasta. Osa äideistä kertoi esimiehen toimineen juuri näin.

Työsuhteeseen liittyvät ongelmat näyttävät yksilöllistyvän. Pätkätoissa olevat työntekijät olivat usein haluttomia tekemään työsuhteen loppumisesta ”numeroa”, sillä heidän oli ajateltava tulevia työllistymismahdollisuuksiaan. Tällöin vastarinta on vaikeaa eivätkä työelämän käytännöt muutu. Sen sijaan naiset ennakoivat ja pohivat lapsen hankintaa ja sen ajoitusta. Miehet taas voivat joutua pohtimaan mahdollisuuksiaan pitää perhevapaata. Pätemisen pakko voi merkitä sitä, ettei työstä voi olla poissa perhesyistä edes muutaman viikon isyysloman mittaista aikaa.

Työtilanteen epävakaus heijastui myös lapsen saamisen jälkeisiin ratkaisuihin perhevapaan pituudesta ja työhön paluusta. Näyttää siltä, että toimijuuden mahdollisuudet koetaan suuremmiksi lasta suunniteltaessa, mutta kun päätös on tehty ja lapsi toivotettu tervetulleeksi, epävarma työtilanne ja sen asettamat esteet alkavat konkretisoitua erityisesti lasta hoitamaan jäävien äitien elämässä. Tilanne oli toki sama niillä isillä, jotka hoitivat lasta kotona ilman työsuhdetta.

Vanhempien työhön paluun ajankohta kytkeytyi pitkälti siihen, oliko työtä tarjolla. Jos työtä ei ollut odottamassa, se mahdollisti pitemmänkin kotihoidon, etenkin jos lapsen hoito koettiin mielekkääksi eikä työ vielä kutsunut puoleensa. Työorientuneet taas olisivat toivoneet paluuta aiemmin, mutta uutta työtä ei aina löydy toivottuna ajankohtana, ja työnhaku saattaa venyä pitkäksi vastoin omaa tahtoa. Jos työtä sen sijaan oli tarjolla – joko uusi työtilaisuus tai voimassa oleva määräaikaissuus odottamassa – oman työmarkkina-aseman epävarmuus heijastui pohdintaan siitä, kuinka tärkeää työhön oli jo palata. Monelle pätkätyöntekijälle yhteinen kokemus oli pätemisen pakko, tarve varmistella omaa asemaansa työelämässä, tai ainakin taloudellisen vakauden kaipuu. Työstä ei aina koettu olevan varaa kieltäytyä, vaikka lasta olisi vielä haluttu hoitaa kotona.

Epävakaa työmarkkina-asema näyttää luovan vanhempien toimijuudelle kontekstin, jossa todellisten valintojen sijaan jäljelle jää mahdollisuus reagoida eteen tuleviin mahdollisuuksiin tai esteisiin. Ratkaisuja perhevapaan pituudesta ja työhön paluun ajankohdasta tehdään omien ihanteiden, lapsuutta ja hoivaa koskevien kulttuuristen normien sekä työmarkkinoiden realiteettien ristipaineessa. Lisäksi punnitaan, mitkä ovat vaihtoehdot lapsen hyvän hoidon turvaamiseksi. Oman valinnan seurausten arvioinnissa on tärkeää, missä määrin lapsen hyvän hoidon ihanteet toteutuvat. Äideillä – ja isillä – on ulottuvillaan erilaisia ratkaisuja lapsen hoidon järjestämiseen. Jos omaa lasta ei arvioitu sopivan ikäiseksi päivähoitoon, työhön paluu ratkaistiin osa-aikatyöllä tai lasta jäi hoitamaan isä tai isovanhempi. Nämä keinot eivät olleet kuitenkaan kaikkien ulottuvilla. Osa myös kertoi myöhemmin katuvansa, että oli vienyt lapset hoitoon työelämän realiteettien ehdoilla.

7 Vanhempien työnjako ja hoivaratkaisut

Käsittelen tässä luvussa perhevapaiden jakamista sekä muita lasten hoivaan ja sukupuolten työnjakoon liittyviä käytäntöjä vanhempien välillä. Pikkulapsivaihe on erityislaatuinen siksi, että pieni vauva tarvitsee jatkuvaa ja intensiivistä hoivaa, mikä järjestetään yleensä toisen vanhemman – useimmiten äidin – pitempiketoisella poissaololla työelämästä. Kyse ei siis ole vain muutaman päivän poissaolosta, vaan laajemmista järjestelyistä niin työpaikalla kuin puolisoiden kesken.

Perhevapaiden aikaisella työnjaolla voi olla perheissä merkitystä myös pidemmän aikavälin työnjaon kannalta. Kotityöt eriytyvät enemmän perheissä, joissa isä ei pidä vanhempainvapaata (Lammi-Taskula 2007). Haastattelemistani isistä kaikki olivat ainakin yhden lapsensa kohdalla pitäneet isyysvapaata pitemmän perhevapaan, siis niin kutsutun isäkuukauden, vanhempain- tai hoitovapaata, tai hoitaneet muutoin lasta kotona useamman kuukauden ajan esimerkiksi työttömänä ollessaan. Isien osalta aineisto on siis poikkeuksellinen. Haastateltujen äitien joukossa äidin pääasiallinen vauvanhoitovastuu oli yleisempää, mutta heistäkin kolme oli jakanut vanhempain- tai hoitovapaata puolisonsa kanssa.

Monella äidillä ja isällä oli useampi kuin yksi lapsi eikä jokaisen lapsen kohdalla ollut toimittu samalla tavalla. Isä, joka oli ensimmäisen lapsen kanssa ollut hoitovapaalla, oli saattanut toisen lapsen syntymään mennessä päättää, ettei ryhtyisi samaan toista kertaa. Äiti, joka oli jakanut vanhempainvapaata ensimmäisen lapsen vauva-aikana, halusi imettää seuraavaa rauhassa kotona vielä yli vuoden ikäisenä, tai oli saanut vakituisen työpaikan, josta uskalsi vihdoinkin olla hoitovapaalla parikin vuotta. Isä, joka ensimmäisen lapsen kanssa ei ollut malttanut olla töistä pois edes isyysvapaata, hyödynsi nyt lomautettuna ollessaan lisääntyntä vapaa-aikaa parivuotiaan lapsensa kuukausittaisen hoitoajan lyhentämiseen. Työnjaon käytännöt voivat muuttua - tai olla muuttumatta - seuraavien lasten kohdalla, lasten kasvaessa, aiempien kokemusten myötä tai vanhempien elämäntilanteiden muuttuessa. Elämäkerralliset haastattelut antavat tällaisten muutosten tarkasteluun yhdenlaisen näkökulman.

Perhevapaat ovat kuitenkin suhteellisen väliaikainen vaihe lapsiperheen elämänsäntavassa, ja arki toisen vanhemman kotona ollessa saattaa olla sujuvampaa kuin silloin kun molemmat vanhemmat käyvät töissä. Päivähoidon alku ja toisen vanhemman työhön paluu merkitsevät usein perheen arjen järjestämistä uudella tavalla, ja nämä järjestelyt jatkuvat ja elävät vuosien ajan lasten ollessa tarha- ja kouluikäisiä. Niinpä perhevapaiden ohella tarkastelen myös haastateltujen puhetta pikkulapsiperheen arjen järjestelyistä ja työnjaosta pitemmällä aikavälillä.

Hoivaratkaisujen perustelut

Yksilölliset toiveet vai kulttuuriset käsitykset?

Jo ennen ensimmäisen lapsen syntymää, ehkä ennen päätöstä lapsen hankkimisesta-kaan, tulevilla vanhemmilla on todennäköisesti jonkinlainen käsitys – enemmän tai vähemmän tietoinen ja pohdittu – siitä, miten lapsen hoivavastuu halutaan jakaa ensinnäkin parisuhteessa ja toiseksi perheen ja yhteiskunnan välillä. Usein mainittiin asiantuntijatietoon perustuva pyrkimys hoitaa lasta kotona ”mahdollisimman pitkään”, tai useimmin vain yksinkertaisesti oma tai puolison halu hoitaa lasta. Erityisesti tämä koski tilanteita, joissa lapsen hoiva ja muut tehtävät oli jaettu perinteisesti eli äiti oli halunnut jäädä kotiin, mutta myös isän hoivavastuuseen viitattiin yksilöllisenä toiveena.

Seuraavassa katkelmassa haastattelija kysyy kolmen lapsen äidiltä vanhempien perhevapaiden käytöstä heidän perheessään:

HAASTATTELIJA: Onks sun mies pitäny isyysvapaata näiden lasten kohdalla sit sillon syntymän yhteydessä tai myöhemmin jossain vaiheessa?

ÄITI(16): On pitäny joo, sillon aina on ollu sen kaks viikkoo sitten kotona sen syntymän jälkeen. Mm, joo. Mut ei sit mitenkään muuten, ei se oo pitäny.

HAASTATTELIJA: Joo. Onks teillä keskusteltu siitä koskaan tai ajateltu, et hän jäis kotiin vai onks se ollu itsestään selvää, että sä oot ollu?

ÄITI(16): Joo, on keskusteltu (naurahtaa). Ja hän ei halua jäädä kotiin ja minä en halua, että minä oon töissä ja hän on kotona, joo.

HAASTATTELIJA: Joo okei.

ÄITI(16): Että ehkä se menis, jonkun viikon se menis, mut ei kuukausitolkulla, kun jollain perheillä se onnistuu tosi hyvin ja muuta, että kyllä mä nautin tästä kotona olostani niin paljon, että ei, en mä nyt.

Edellinen katkelma haastattelusta kuvaa yleistä tilannetta, jossa isä käyttää oman, isälle tarkoitetun isyysvapaan, ja jaettavissa olevat pitemmät vanhempain- ja hoitovapaa ymmärretään äidille kuuluvana (Salmi ym. 2009). Tämän äidin perheessä vastuut tuntuvat olevan selkeät ja niistä ollaan yksimielisiä. Äiti kertookin nauttivansa omasta roolistaan päävastuullisena hoivaajana. Hän toteaa individualistisen diskurssin mukaisesti, että jossakin toisessa perheessä perhevapaiden jakaminen voisi toimia hyvin, mutta ei heidän perheessään. Kummankin puolison yksilöllisenä kerrottu toive omasta vastuusta vanhempana noudattaa kuitenkin tässä tapauksessa perinteistä sukupuolistunutta vastuunjako.

Samoin Eeva Jokinen (2005) on todennut aikuisten arkea tarkastellessaan, että puolisoitten välistä työnjakoa kotitöissä perustellaan usein sillä, mikä kullekin tuntuu luontevimmalta, vaikka ”sattumalta” luontealta tuntuvat yleensä juuri perinteisesti

omalle sukupuolelle kuuluneet tehtävät, esimerkiksi naisille pyykinpesu ja miehille korjaustyöt. Vaikka käytännöt perustuvat yhä vahvasti sukupuolitapaisuudelle, näille tavoille annetaan ajanmukaisia selityksiä: niistä puhutaan individualistisina valintoina. Jälkmodernille ajalle tyypillinen selitys ei olekaan, että jotakin tehdään koska niin kuuluu tehdä, vaan omia perinteisiäkin valintoja perustellaan enemmän yksilöllisellä halulla ja toiveilla. Myös sukupuolten välistä työnjakoa koskevia valintoja leimaa postfeministinen ajattelu, jonka mukaan tasa-arvoisessa yhteiskunnassa esimerkiksi kotiäitiys on naisille valinta siinä missä ansioäitiyskin (Julkunen 2010).

Sitä, mikä tuntuu itselle luontevalta, voidaan perustella myös sillä, mitä kukin osaa parhaiten, vaikkeivät tietyt vastuut automaattisesti kuuluisi kummallekaan vanhemmalle. Äidin, tai jopa isoäidin, hoivavastuuta voidaan perustella sillä, että ”naisilla on se tatti tähän” (äiti01) tai että ”se on mulle luontevampaa, koska mä olen elänyt semmoista arkea, että mä huolehdin niistä [lapsista]” (äiti04). Pierre Bourdieuta (1990) soveltaen voi ajatella, että naisille kehittyä pientä vauvaa hoitaessa vanhemmuuden kentällä tarvittavaa pelin tajuja, jota mies ei ole päässyt harjoittelemaan ollessaan työelämässä (ks. myös Jokinen 2005). Yksilölliseen diskurssiin palataan kuitenkin tällöinkin, sillä tuntuu siltä, että sukupuolistuneesta osaamisesta kerrottessa loppuun on lisättävä, että ”ainakin meillä näin”.

Individualistinen puhe on osin ristiriidassa sen kanssa, mitä esimerkiksi tämänkin haastatteluaineiston taustalla olleen kyselylomakeaineiston vastaukset kertovat. Äidille kuuluvan lapsenhoitovastuun ja isälle kuuluvan ansaitsemisvastuun kokeminen ei ole harvinaista, ja silloin myös vanhempainvapaata jaetaan harvemmin (Lammi-Taskula 2007; Salmi ym. 2009). Käytössä olevat tämän tutkimuksen haastateltujen kyselylomakkeet kertovat, että näkemykset vanhempien vastuista saattavat erota kyselylomakkeella ja haastattelutilanteessa. Vaikka haastattelussa ei välttämättä puhuttu sukupuolistuneista hoiva- ja elatusvastuista normatiivisina ihanteina, kyselyssä samat äidit ja isät olivat joitakin vuosia aiemmin saattaneet ilmoittaa ajattelevansa toisin.⁶ Haastattelutilanne, jossa omista valinnoista kerrotaan omin sanoin vastapäätä istuvalle haastattelijalle, saattaa herättää erilaista tulkintaa ja perusteluja kuin lomakkeen valmiiden vastausvaihtoehtojen anonyymi täyttäminen. Saattaa olla, että jaetun vanhemmuuden ja parisuhteen tasa-arvon ihanne on nykyään niin vahva, että omia valintoja on peilattava ja reflektoitava suhteessa niihin. Tästä ihanteesta poikkeavia valintoja joudutaan silloin ehkä erityisesti perustelemaan jotenkin muutoin kuin asettamalla itsensä tämän ihanteen kanssa vastakkain.

Katja Revon (2009; 2012) analyysi pienten lasten vanhempien haastatteluista osoittaa, että talous on kulttuurisesti hyväksytty perustelu hoivavalintojen yhteydes-

6 He olivat vastanneet kyselylomakkeen kysymykseen ”Mitkä seikat vaikuttivat perheessänne siihen, kumpi vanhemmista jäi vanhempainvapaalle?”, ja valinneet vastausvaihtoehdon ”Mielestäni/puolisoni mielestä lapsen hoitaminen kuuluu ensisijaisesti äidille” tai ”Mielestäni/puolisoni mielestä mies on ensisijaisesti vastuussa perheen toimeentulosta”.

sä. Näin vastaa kahden lapsen korkeasti koulutettu äiti kysymykseen, keskusteltiin perheessä isän mahdollisuudesta hoitovapaaseen:

ÄITI(11): Hänen palkkansa on sen verran isompi kuin minun, että käytännössä se ei ehkä tule meillä toteutumaan. Ja minun miehellä on semmoinen perinteinen roolimalli, että hänen mielestään hän on päävastuullinen perheen elättäjä ja hän haluaa kantaa sen taloudellisen vastuun, niin se sopii minulle. Koska hän osallistuu kuitenkin lastenhoito- ja kodin töihin siten vapaa-ajalla.

Perinteiset sukupuolitavat näyttävät tarvitsevan tuekseen myös yksilöllisiä perusteluja, esimerkiksi arvion siitä mikä on perheen yhteisen talouden kannalta järkevää. Lisäksi äidin omaksuma asiantuntijatieto imetyksen eduista on tärkeää:

ÄITI(11): Niin siitä piti vielä sanoa, että minkä takia mies ei ole pitänyt, tai siis kun minä olen pitänyt kaikki nämä äitiysloman, sen vanhempainvapaan, mikä olisi periaatteessa miehenkin mahdollisuus pitää, niin on se, että kuten sanoin aikaisemmin, niin minulle se imettäminen on tärkeää. Sekä [–] pitkä täysimetys, että pitkä osittaisimetys, ja meillä on käytännössä lapset lähelle vuoden ikäiseksi pääasiassa elänyt maidolla. Toki kiinteitäkin on ruvettu antamaan siellä puolen vuoden kieppeillä, mutta että se pääasiallinen energianlähde on kuitenkin ollut se maito.

Samalla kuitenkin yksilöllisten toiveiden ja ihanteiden taustalta paljastuu jo vihjeitä siitä materiaalisesta (taloudellinen tilanne) ja kulttuurisesta (asiantuntijatieto, äitiyden ihanteet) kontekstista, joka henkilökohtaisia valintoja ympäröi.

Äidin pelin taju lapsen hoidossa saa tilaisuuden kehittyä äidin ruumiissa jo raskaus- ja imetysaikana. Eräs isä toteaa nauraen, ettei vanhempainvapaata jaettu, koska lapsi oli pitkään rintaruokinnassa, ja ”mulla on huomattavan paljon heikompi taito siinä” (isä04). Vanhemmuuden taitoa ei välttämättä nähdä sisäsyntyisenä tai olemuksellisenä, mutta äidin äitiyteen oppimisen voi ajatella olevan kytköksissä biologiaan ja fysiologiaan kuten tämä äiti kuvailee.

ÄITI(04): Kyllä se alle 3-vuotiaan elämässä on se äiti, joka on se, että kyllä se on niin symbioottinen se, johtuen jo siitä raskaudesta ja imetyksestä ja muuta, niin se on vaan niin semmoinen, että ei sitä pysty isä korvaamaan. Että sitten, kun lapsi alkaa puhumaan ja sen kanssa pystyy toimimaan, niin sitten se alkaa olemaan tasavertaista, mutta kyllä se on vaan ollut tähän mennessä sitten se äiti, joka on ollut tähän mennessä se sitten niin tärkeä. Paitsi, jos ei olisi äitiä, niin pakkohan niiden olisi pärjätä.

Moni haastateltu äiti kertoi halunneensa täysimettää ja sen jälkeen jatkaa imetystä pitkään. Näin he kertoivat usein toimineensakin, ja tänä aikana heille voi ajatella kertyneen yhä enemmän kokemusta ja taitoa vauvan tarpeiden huomioimisesta, mikä saattaa tehdä vastuun vaihdon entistä hankalammaksi. Isäksi äskettäin tulleita miehiä haastatelleet Deborah Lupton ja Lesley Barclay (1997) huomauttavat, että imetys ja pienen vauvan ruokinta on asia, jonka miehet saattavat kokea syvästi vieroittavaksi oman isyytensä suhteen. Isät voivat kaivata läheisyyttä, joka syntyy imettävän äidin ja vauvan välille, ja tuntee itsensä ulkopuoliseksi ja vähemmän kyvykkääksi vanhempana. Omassa tutkimuksessa jotkut perhevapaalla olleet isät kertoivatkin, ettei oman perhevapaajakson ”alkuerä” ja päävastuullisen hoivaajuuden opettelu ollut aivan yksinkertaista:

ISÄ(11): Aluks tavallaan se semmoseen rutiiniin pääseminen, ja se että lapsi tottu siihen, että mä oon kotona, ja ei huuda viiskymmentäkin kertaa päivässä että ”mamma, mamma”, niin kyl siinä oli, se oli vähän semmosta, pari viikkoo meni kyllä aika silleen tuskasesti.

HAASTATTELIJA: Mm, joo.

ISÄ(11): Mutta kyl sitten kun päästiin semmoseen rutiineihin kiinni, niin se on ollu erittäin, erittäin antoisaa.

ISÄ(09): Sikäli on hyvä olo siitä, että on halunnu satsata ja satsannu siihen perheeseen, että ei oo semmosta oloa, että ois se toinen vanhempi niin sanotusti, mikä on varmasti ainakin aikasemmin useimmilla isillä ollu, että on ollu se kakkosvanhempi niin sanotusti. Ja tietysti siinä alkuun esikoisen kohdalla piti vähän väkisin raivata itelleen sitä tilaa, kun monesti sanotaan, et äidit on monesti semmosia, että ne hoitaa sen lapsen ja tekee oikein kaikki että.

HAASTATTELIJA: Mm, ja vahtii sit vieressä, että kai sä nyt teet mun tavalla (naurahtaa).

ISÄ(09): Niin, kyllä (naurahtaa). Et siinä oli, alussa piti vähän väkisin ottaa sitä omaa tilaa siinä, mut kyl sitten kun se lähti siitä sujuun, niin ei se tuntunu, huolimatta siitä että kumpi oli kotona, niin musta tuntuu, että ei se lasten suhtautumisessa näkyny millään lailla.

Imetyksen ja äidin varhaisvaiheen hoivaajuuden ensisijaisuutta kuitenkin myös haastettiin isien puheessa. Eräs isä kyseenalaisti vanhempainvapaajärjestelmän, joka varaa vauvan ensimmäisten elinkuukausien hoivan äidille. Hän koki jääneensä paitsi jostakin, kun ei ollut voinut seurata tiiviisti vastasyntyneen, aivan pienen vauvan elämän alkuvaiheita, vaikka olikin jäänyt vuorostaan vanhempainvapaalle poikkeuksellisen varhaisessa vaiheessa, lasten ollessa noin puolivuotiaita. Miehen kertoman mukaan äiti ei ollut pystynyt imettämään, ja isä oli itse pulloruokkinut vauvoja pienestä pitäen äidin kanssa yhdessä tai öisin jopa päävastuullisena.

Kun äidin yksilöllinen halu hoitaa lasta kohtaa isän yksilöllisen halun, ollaan tilanteessa, joka vaatii huomattavasti enemmän neuvottelua perhevapaiden jakamisesta kuin silloin, kun vanhemmat ajattelevat itselleen kuuluvan tai sattuvat haluamaan itselleen perinteisiä sukupuolistuneeseen työnjakoon solahtavia vastuita. Seuraava yhden lapsen isä kuvaa vanhempien toiveita ja heidän välisiään neuvotteluja:

ISÄ(04): Oiskohan se [lapsi] aloittanut silloin [päivä]hoidossa vajaan kahden vuoden ikäisenä. Mun mielestä se oli puolitoista vuotta tai jotain sitä luokkaa. Ja kyllä se siis, tai hänen äitinsä halusi olla [kotona], että mä vähän joskus ikään kuin vitsailin sillä ajatuksella tai ehdottelin puolitosissaan sitä, että jos tehtäiskin niin, että kumpikin oltaisiin puolikkaana, että oltaisiin viikko ja viikko kotona, tai miten se sitten työn kannalta järjestyisi.

Mies kuitenkin toteaa, ettei hänen vaimonsa ”oikein sitten innostunut”, koska tämä oli arvellut, ettei osa-aikatyö olisi työpaikalla järjestynyt ongelmitta. Tämä keskustelu oli käyty vasta lapsen ollessa puolitoistavuotias, jolloin rintaruokinta oli loppunut ja ”se syömisasia onnistui” – sitä ennen ei isän mukaan ”ihan hirveesti ollut muuta vaihtoehtoa, kun se, että tosiaankin äiti olis lapsen kanssa”. Äidille luontaisesti sekä fyysisen toipumisen että imetyksen myötä ja perhevapaajärjestelmän vahvistamana lankeava alkuvaiheen hoivavastuu voi kuitenkin muodostua myös etulyöntiasemaksi, jossa isän asema työnjaosta neuvottelussa on heikko. Esimerkiksi yksi Katja Revon (2012, 126) haastattelemista hoitovapaalla olevista äideistä totesi suoraan, ettei anna lapsen isän jäädä kotiin. Myös aiemmin siteeraamani äiti totesi haluavansa itse olla kotona ja nauttivansa siitä niin paljon, ettei voisi kuvitella luopuvansa tuosta mahdollisuudesta. Kun kyseessä ovat kahden vanhemman hoiva- ja työjärjestelyt, valinnat eivät voi olla vain yksilöllisiä, vaan myös relationaalisia: ne kytkeytyvät toisen vanhemman toiveisiin ja valintoihin. Palaan näihin neuvotteluihin seuraavissa alaluvuissa.

Usein yksilölliset toiveet tai valinnat tarkoittivat perinteistä työnjakoa, mutta myös jaetun vanhemmuuden käytännöistä ja valinnoista saatettiin puhua yksilöllisissä kehyksissä. Jotkut isät perustelivat toivettaan jäädä perhevapaalle ainakin osittain äitien tapaan omalla halulla hoitaa lasta, esimerkiksi näin:

ISÄ(09): Niin en muista, siis varmasti hyvissä ajoissa etukäteen, jo varmaan ennen raskauksiakaan on ollu puhetta siitä, että haluaisin sitten olla, pitää muutakin kun pelkästään niitä isyyshetkiä.

Tai:

ISÄ(02): Kyllä mä olin sitä varmaan harkinnut aikaisemmin, että olis mukava joksikin aikaa jäädä sitten [lapsen] kanssa hoitovapaalle.

Tällainen itsestään selvältä vaikuttava yksilöllinen halu hoivata olisi helppo tulkita Catherine Hakimin (2002) kuvaamaksi orientoitumiseksi tiettyyn elämänalueeseen, tässä perheeseen. Se, että juuri minä haluan toimia näin, on irrallaan perinteistä ja normeista, siitä mitä kuuluu tehdä tai miten on oikein tehdä. Voisi siis ajatella, että siinä on kyse elämäntavallisista valinnoista ja preferensseistä, ja useimmiten tällaista halua hoitaa lasta kotona kokevat naiset, kuten Hakim väittää. Kuitenkin tässä aineistossa ja enenevässä määrin suomalaisessa yhteiskunnassa yleensä on myös miehiä, jotka haluavat hoitaa lastaan kotona, joskin muutos on ollut hidasta (Salmi ym. 2009). Tällainen muutos tuskin kumpuaa vain yksilöllisistä valinnoista, vaan on osa yleistynyttä puhetta jaetusta vanhemmuudesta ja ”uudesta isyydestä” (Huttunen 2001), joka on tehnyt mahdolliseksi uudenlaisia tapoja ymmärtää isyys. Miesten yksilöllinen halu hoitaa lasta tuskin yleistyy muuta kuin osana kulttuurista muutosta, jossa isien hoivavastuu alkaa yhä enemmän näkyä niin julkisuudessa, kuin työpaikoilla, leikkipuistoissa ja vanhemmiksi tulleiden tuttavapiireissä.

Lisäksi isien kulttuurisesti ”sopiva” perhevapaan pituus heijastelee perhevapaajärjestelmän tarjoamia erityisesti miehille suunnattuja kannustimia, ensin kolmen viikon isyysvapaata, jota nykyisin voi pitää jonkinlaisena ”jokamiehen joukkoliikkeenä” ja vähitellen yleisemmin myös nykyisellään kuuden viikon mittaista isän itsenäiseen hoitovastuuseen kannustavaa isyysvapaata (Salmi ym. 2009). Samaan aikaan myös äitien valinnat ovat individualistisesta kielestä huolimatta kytköksissä äitiyteen kollektiivisena ilmiönä. Yksilölliset valinnat ovat monin tavoin sidoksissa siihen kontekstiin, joka tekee toiset valinnat helpommiksi kuin toiset.

Sukupuolistuneita valintoja korostavan puheen rinnalla haastatteluaineistossa kulkee jaetun vanhemmuuden diskurssi. Se tulee esiin sisäistettynä ihanteena, jonka mukaan pyritään toimimaan, tai ainakin vahvana kulttuurisena ihanteena, johon omia valintoja ja käytäntöjä peilataan, vaikkei tuohon ideaalitilaan aivan ylletäisiäkään. Yksittäisten vanhempien tehdessä valintoja hoivan ja sen jakamisen suhteen ja myös kertoessaan näistä valinnoista haastattelijalle kontekstina on väistämättä tietoisuus tasa-arvon ideaalista. Samasta diskurssista tietoisena teen myös tutkijana tulkintoja aineistosta. Se toimii kehyksenä sekä valinnoille että puheelle, vaikka tämän ideaalin kanssa ei oltaisi samaa mieltä. Sukupuolistuneita järjestyksiä reflektoidaan ja niistä ollaan tietoisia, riippumatta siitä miten reflektointi aktualisoituu toiminnassa (Jokinen 2005; Adkins 2003). Perhevapaiden suhteen jaetun vanhemmuuden ihanne on monella taholla julkilausuttu: muun muassa hallitusohjelmat, tasa-arvo-ohjelmat ja miesten perhevapaiden käytön edistämiskampanjat ovat pitäneet kysymystä esillä julkisuudessa.

Jos äidinhoiva siis ei haastatelluille vanhemmille kovinkaan vahvasti näyttänyt ideologisena valintana, jaettua vanhemmuutta sen sijaan perusteltiin myös nyky-aikaisena ihanteena, jota haluttaisiin seurata. Näin perhevapaiden jakamisesta kertoo eräs kahden lapsen äiti:

HAASTATTELIJA: Miten te mietitte sitten etukäteen keskenänne tuota perhevapaiden jakamista?

ÄITI(03): No ne mietittiin, että jaetaan ne puoliksi. Ihan sen takia, että lapsella on oikeus tavallaan saada, ja isälläkin on oikeus olla sen lapsen kanssa. Ja sitten meillä tietysti siihen liittyi, että mä sitten imetin, ja sitten lapsi sai kuitenkin sitä läheisyyttä ja semmoista meidän omaa suhdetta silloin, kun mä en ollut töissä ja mä pystyin olemaan 50-prosenttisesti. [–] Niin meillä oli semmoinen toive, että me pystyttäis tekemään niin, että lapset on kotona ja kumpikin vanhempi tekee 50-prosenttista työaika. Eli meillä olis yhden ihmisen tulot ja sillä me pystyttäis elää, ja lapset ois kotona ja ei olis mitään hoitomaksuja ja tällaisia. [–] Silloin molemmilla vanhemmilla olis se hoitovastuu, molemmilla olis sitten kuitenkin se leiväntienuvastuu, sekin ois jaettu, ja sitten toisaalta molemmilla vanhemmilla [–] ois ollut se tietty aikuismaailma siinä mukana.

Silti myös tietoisesti jaetusta vanhemmuudesta puhutaan oman perheen yksilöllisessä tilanteessa, jolloin vanhempien mahdollisuus erilaisiin hoitoratkaisuihin korostuu, kuten seuraavassa kahden lapsen isän kommentissa:

ISÄ(08): Meillä on ystäviä ja tuttavvia, joilla on useampia lapsia ja haluavat olla lasten kanssa kotona monta vuotta ihan, ja me ollaan taas haluttu työelämään takasin. Myöskin sen takia jaettu tätä vanhempainvapaita, että se ois jotenkin tasapuolista, että kumpikin pääsis takas, että sais olla sekä lapsen kanssa kotona että pääsis takas työelämään eikä tulis kovin paljon katkoja.

Tämä isä toivookin, että yhteiskunnan luoma mahdollisuus lapsen hoidon järjestämiseen eli perhevapaisiin ”olis vielä tasa-arvosempaa ja sit vaihtoehtosempaa”. Perhevapaiden sukupuolikiintiöt, myös äidin äitiysvapaa, jäykkine aikatauluineen, rajoittavat hänen mukaansa vanhempien valinnanmahdollisuuksia, esimerkiksi isän mahdollisuutta ottaa vastuu vauvan hoidosta toivomanaan ajankohtana. Perheiden valinnanvapaus asettuu tässä harvinaiseen yhteyteen, sillä yleensä tämä argumentti on kytkeytynyt äidin hoivavastuun puolustamiseen (Jallinoja 2006; Salmi 2006; Varjonen 2011), kun taas käytännössä nimenomaan isien perhevapaakiintiöiden seurauksena isien osuus perhevapaiden käyttäjinä on kasvanut (Salmi & Lammi-Taskula, tulossa 2014). Isän luottamus vanhempien omiin tasa-arvopyrkimyksiin on kuitenkin vahva. Myös edellisen lainauksen äidin mukaan ”todellista tasa-arvoa” olisi se, että ”taloudellisesti tuetaan vanhempia siihen saakka kunnes lapsi on kolme, sillai todellisesti, että se olis todellinen mahdollisuus olla, ja sitten että se olis tasa-arvoista se, että kumpi sitä tekee”. Silti hän vieroksuu vanhemmille kiintiöityjä jättyä perhevapaajaksoja, sillä äidin omassa perheessä vanhempainvapaata jaettiin ensimmäisen

lapsen kohdalla enemmän kuin isäkiintiön verran, kun taas toisen lapsen kohdalla isä ei voinut käyttää vapaata lainkaan.

Aina jaetun vanhemmuuden ihanne ei siis käytännössä toteutunut (palaan näihin esteisiin jäljempänä). Jos vapaita jaettiin, jälkikäteen on myös mahdollista suhteuttaa perhevapaita edeltävä oma toive tasavertaisesta isyydestä omiin kokemuksiin lasten hoidosta kotona. Osa isistä toikin esiin, kuinka tärkeää hoivavastuun jakaminen oli ollut: ”se oli ihan mukavaa silleen vuorotellen kattoo, että minkälaista se toisen elämä on, kun toinen on periaatteessa töissä, [lasten äiti] nyt opiskeli silloin mutta teki semmosta perustyöpäivää, ja sitten toinen lasten kanssa kotona, että siinä näki kumpikin sen, että mimmosta se on” (isä09).

Tietoisuus jaetun vanhemmuuden ihanteesta sai monet isät reflektoimaan hoivavastuun jakaantumista parisuhteessaan. Isät saattoivat myös kokea huonoa omatuntoa tai ainakin tiedostaa olevansa ”maksupuolella siinä asiassa, että aika rankat korot on, että ei se missään nimessä tasapuolista ole ollut” (isä06). Näin siitä huolimatta, että kaikki haastatellut isät olivat hoitaneet lasta kotona pitempään kuin vain kolmen viikon isyysvapaan verran. Osallistuva isyys ei tasa-arvon ihanteelle ole riittävää, vaan isyydeltä edellytetään tässä diskurssissa enemmän, tasavertaista vastuunottoa ja uhrautumista. Eräs isä arvelee, että ”jos ajatellaan koko sitä aikaa syntymästä siihen, kun menee päivähoitoon, niin vaimo on varmaan hoitanut ehkä 80 prosenttia siitä ajasta ja mä nyt sitten ehkä 20”. Hän tiedostaa puolisoiden epätasapainoiset panostukset perhe- ja työelämässä: ”jos mun vaimoni olis ollut tavallaan työorientoituneempi tai uraorientoituneempi, niin siitä ois saattanut tulla koviakin kiistoja” (isä05).

Orientaatiot, yksilölliseksi ymmärretty suuntautuminen työhön tai perheeseen, näyttävät edellisen isän lainauksessa toimivan perusteluna vanhempien työnjaolle. Myös seuraava äiti, joka otti enemmän vastuuta pienten lasten hoidosta ja myös perhevapaiden jälkeisistä lapsiin liittyvistä järjestelyistä, perusteli vanhempien käytäntöjä puolison työorientaatiolla, työn merkityksellä isälle. Samalla hän reflektoi tätä suhteessa tasa-arvoisen parisuhteen ihanteeseen: ”mun mielestä kummankin työ periaatteessa on, tai ollaan periaatteessa tasavertaisia ja kummankin työ on yhtä tärkeä, mutta kyllä jotenkin se on nyt vähän mennyt siihen, että kun mies tuo enemmän rahaa, niin sitten hänen työ enemmän painaa”. Niinpä kun ”se työ tuntuu olevan miehelle niin tärkeä”, niin äiti löytää itsensä päivittäin tilanteista, joissa ”mä huomaan, että kyllä mä olen se, joka on viemässä lasta [hoitoon], vaikka samaan aikaan nouseaan ja herätään, että sillä tavalla, että näin se vaan on pyörrähtänyt”.

Eeva Jokinen (2005) on osuvasti analysoinut ”rentoa reflektiivisyyttä”, jolla arjen työnjaon tasa-arvoisuutta tai epätasa-arvoisuutta nykyään parisuhteessa kuvataan. Lasten hoivan suhteen on kuitenkin sanottava, ettei tasa-arvon ihanteen reflektointi vaikuta kovin rennolta. Kun isät pohtivat vaimolle maksettavaksi kertyneitä ”korkoja” tai omaa elättäjän taakkaansa, tai kun äidit tunnustavat pinnan välillä palavan, reflektiivisyys on pikemminkin vakavaa. Ehkä on niin, että kotitöiden jakoon ja

tiskivuoroihin on helpompi suhtautua (näennäisen) kevyesti, kun kompromissit tehdään parisuhteen sisällä ja puolisoiden vapaa-ajasta. Perhevapaat ja työajan lyhentäminen lapsen hoidon vuoksi merkitsevät sen sijaan väistämättä kompromisseja myös työelämän suhteen, ja näiden uhrausten hinta tiedostetaan kun työnjakoa pohditaan.

Työmarkkinoiden realiteetit

Oman tai puolison halun hoitaa lasta kotona voi ajatella edeltävän lapsenhankintaa; omat toiveet tai sisäistetyt kulttuuriset käsitykset siitä, miten lapsen hoito halutaan omassa perheessä järjestää, muovautuvat tai rakentuvat ihmisen elämänkulun myötä. Mutta kun lapsi sitten päätetään hankkia ja kun se syntyy, myös senhetkinen tilanne ja elämänehdot tulevat äidin ja isän valintojen väliin. Erityisesti näin on taloudellisen ja työtilanteen suhteen. Isien ja äitien omat perustelut perhevapaiden jakamisesta tai oikeastaan nimenomaan jakamattomuudesta liittyvät usein perheen talouteen sekä työtilanteisiin (Lammi-Taskula 2007; Repo 2012; Salmi ym. 2009). Näin oli myös haastattelemini isien ja äitien joukossa. Arvojen ja ihanteiden sijaan vanhempien ratkaisut näyttäytyivät tällöin käytännön tilanteiden sanelemina, tosin toisinaan käytännön syyt ja omat ihanteet käyvät myös käsi kädessä.

Vaikka perheen talouteen viitataan usein syynä sille, ettei isän kannata jäädä vanhempainvapaalle, laskelmia vapaan jakamisen taloudellisista seurauksista tehdään harvoin (Lammi-Taskula 2007; Salmi ym. 2009). Voi toki olla, että ilman laskelmiakin on selvää, miten isän perhevapaa näkyisi perheen kokonaistaloudessa. Sukupuolten väliset palkkaerot näkyvät usein myös puolisoiden välillä. Yli puolessa (60 %) suomalaisista lapsiperheistä äidin tulot ovat alle 40 prosenttia perheen kokonaistuloista (Haataja & Hämäläinen 2010). Verotus kuitenkin tasaa perhevapaan aikaista tulojen laskua. Isän ansiotulojen merkitys kuitenkin korostuu, jos äidillä ei ole työtä, johon palata. Tämä tilanne oli monissa tämänkin tutkimuksen haastateltujen perheissä.

Kuvasin edellä puhetta jaetun vanhemmuuden ihanteesta sekä vanhempien reflektointia siitä, missä määrin tuo ihanne heidän perheessään jää toteutumatta. Perustelut tälle kuilulle ihanteiden ja toteutuneen toiminnan välillä olivat usein toisen tai molempien vanhempien työtilanteissa. Esimerkiksi korkeasti koulutettu äiti, joka oli lähes koko työuransa ajan ollut pätkätoissa ja myös pätkätyöttömänä ja kokenut työllistymisen vaikeaksi, pohtii vanhempien työnjaon ihanteita ja realiteetteja seuraavasti:

ÄITI(09): Kyllä se [ihanne] minusta ehkä tämmöistä nykymallia, mitä ehkä tarjotaan, että mä en tiedä miten se on mennyt läpi, että molemmilla olisi työpaikka, että olisi tavallaan se toimeentuloturva siellä taustalla ja molemmat pitäisi vaikka vuoron perään perhevapaata, äitiys- ja isyys- ja jakaisi ne, koska on se sen isänkin lapsi yhtä paljon, ja että sekin saisi siitä

nauttia. Että se olisi se mun ihanneratkaisu, että se jaettaisiin, mutta se kyllä vaikutti meilläkin, että toisella on vakituinen työ ja toisella ei ole töitä ollenkaan niin...

HAASTATTELIJA: Niin, että vähän käytännön sanelema juttukin sitten.

ÄITI(09): On joo, että hän tekikin silloin esimerkiksi, kun sanotaan, että pikkulasten isät tekee kaikista eniten ylitöitä, niin silloin hän kyllä varmaan teki eniten ylitöitä, että silloin niitä kyllä varmaan oli paljon tarjolla ja hän teki.

Puolisoiden työtilanteet saattavat olla yksi selitys sille, miksi perhevapaiden jakamisesta ei vanhempien kesken edes keskustella. Haastattelijan kysymykseen keskustelusta perhevapaiden jakamisesta eräs äiti vastaakin: ”no ei ollut [keskustelua] sen takia kun mulla ei ollut työpaikkaa. Että jos mulla olisi ollut, niin oltas varmaan – no, oltas ainakin keskusteltu”. Tällaiset elämänehtojen realiteetteihin liittyvät pragmaattiset ratkaisut eivät jätä paljoa sijaa puolisoiden välisille neuvotteluille, vaikka molemmat olisivatkin halukkaita kantamaan osansa pienen lapsen hoivavastuusta. Aktiivisten neuvottelujen sijaan vanhempien vastuut liukuvat perinteisiin sukupuolistuneisiin uomiinsa kuin itsestään. Kyse on myös talouden turvaamisesta, mikä onnistuu, kun isän ura ja tulot ovat vakaammat kuin äidin. Silloin työnjaosta saatetaan neuvotellakin, mutta neuvottelut ovat valtasuhteiden kenttää, ja puolisoiden suhteellinen asema työmarkkinoilla saattaa olla merkittävä sukupuolistuneen vallan lähde perheiden sisällä (Lammi-Taskula 2007).

Kotona lasta hoitavan äidin työtilanne saattaa kuitenkin olla ratkaiseva isän hoivavastuun kannalta myös toisella tapaa. Jos äidin työttömyys ei jätä helposti tilaa isän perhevapaalle jäämiselle, niin kun äidille sitten tarjoutuukin työtilaisuus, avautuu isälle samalla mahdollisuus ottaa vastaan päävastuu lapsen hoivasta, kuten tämä puoli vuotta hoitovapaalla ollut isä kertoo:

HAASTATTELIJA: Miten te silloin päädyitte sitten tämmöiseen ratkaisuun sun vaimon kanssa?

ISÄ(02): No se oli oikeastaan...

HAASTATTELIJA: Keskustelitteko te perhevapaiden jakamisesta tai siitä miten tehdään?

ISÄ(02): Se oli itse asiassa niin, että se lähti siitä, että hänelle tarjottiin sitä pidempää sijaisuutta ja se oli se aika tiedossa, että se oli alkusyksystä maaliskuulle, että se oli jonkun äitiyslomasijainen, ja hän kysy, että hänelle tarjottiin tämmöistä ja hän nyt haluaisi sen kovasti ottaa, että hän voisi päästä vähäksi aikaa töihin, kun meillä oli jo... Joo, kyllä meillä oli jo suunnitelmissa, että me sitten, että ei ollut vielä tuloillaan, mutta suunniteltiin jo seuraavaa, että tehdään vielä toinen lapsi tähän, niin että hän halusi ainakin tämän pätjän olla sitten vielä töissä, ennen kuin me sitten tota...

HAASTATTELIJA: Niin ennen kuin jää uudestaan?

ISÄ(02): Niin ennen kuin jää uudestaan [äitiysvapaalle].

Äidin määräaikaaisuudet voivat siis myös avata paikkoja isälle jäädä vuorostaan kotiin, mutta tämä edellyttää toki isän omaa halukkuutta ottaa tarjoutuva mahdollisuus vastaan sekä sen tiedostamista, mikä merkitys työllistymismahdollisuudella voi olla äidille itselleen ja tämän työuralle.

Isän epävarma työtilanne saattaa sen sijaan näkyä perheen hoivaratkaisuihin toisella tavalla. Kuvasin luvussa 6 kahden isän kokemuksia työn epävarmuuden yhdistämisestä hoivaavan isyyden odotuksiin. Toinen isä oli jäänyt perhevapaalle, mutta myöhemmin jo sovittua jatkoa määräaikaaisuudelle ei tullut. Toinen isä taas ei uskaltautunut ottaa vapaata edes puheeksi työpaikalla. Miesvaltaisen alan työkulttuuriin ei kuulunut se, että miesten isyys ja hoivavastuu näkyvät työpaikalla. Havainnot työtovereiden työsuhteen päättymisestä isyysvapaan tai jopa sairausloman seurauksena, ja tarve varmistaa oma asemansa ja työn jatkuvuus tekivät lapsenhoitovalinnan vaikeaksi.

Puolisoiden ihanteet, tilanteet ja neuvottelut

Tarkastelin edellä niitä perusteluja, joita vanhemmat esittivät ratkaisuilleen työn ja lapsenhoidon suhteen. Työnjaon ihanteet ja pragmaattiset, elämäntilanteisiin liittyvät perustelut eivät ole toisensa poissulkevia yksilön elämäntilanteisuudessa. Esimerkiksi perinteiset vanhemmuuden vastuut voivat olla yhtä aikaa läsnä vanhempien työmarkkina-asemaan liittyvien erojen kanssa. Analysoinkin seuraavaksi niitä prosesseja, joissa erilaiset kulttuuriset ymmärrykset, ihanteet ja toiveet, ja samalla konkreettiset elämäntilanteet muovaavat vanhempien työnjaon käytäntöjä. Olen hahmottanut aineistosta neljä tapaa, joilla vanhempien työtilanteet ja työnjaon ihanteet kietoutuvat yhteen. Ensinnäkin toisen puolison epävarma työtilanne voi olla esteenä toivotulle tasa-arvoisen parisuhteen ihanteelle. Toiseksi työtilanteiden epäsuhta voi tukea vanhempien odotuksia perinteisistä sukupuolistuneista vastuista. Joissakin tapauksissa työelämän epävarmuus voi kuitenkin myös avata mahdollisuuksia hoivavastuun jakamisen suuntaan, vaikka odotukset omista vastuista olisivat perinteiset. Lopulta työtilanteet ja pyrkimykset jaettuun vanhemmuuteen voivat olla myös samansuuntaisia ja toisiaan tukevia.

Sukupuolistuneiden käytäntöjen realiteetit ja ihanteet

Jani: ”On itsestään selvää, että mun on nyt vaan käytävä töissä”

Jani, kolmen lapsen isä, on esimerkki siitä, kuinka vanhempien erilaiset työtilanteet ja erityisesti äidin työuran epävakaus houkuttelevat vanhempia tasa-arvotietoisuudesta huolimatta perinteisiin hoivaajan ja elättäjän vastuisiin. Janilla on akateeminen korkeakoulututkinto, ja hän työskentelee asiantuntijatehtävissä IT-alan yrityksessä. Haastatteluhetkellä hän on vakituudessa työsuhteessa, vaikka työskente-

likin kolmannen lapsensa syntymän aikaan määräaikaisena työntekijänä muutaman vuoden mittaisessa projektissa toisella työnantajalla. Tämä on ollut kuitenkin hänen työurallaan ainut määräaikaisuus, muut työsuhteet ovat valmistumisesta saakka olleet vakituisia, sekä ennen tuota pätkää että sen jälkeen. Työelämän epävarmuus ei ole kuitenkaan Janille vierasta: hän on käynyt läpi työuransa aikana eri työpaikoissa kolmet YT-neuvottelut ja toistaiseksi selviytynyt kaikista ilman irtisanomista. Hänen puolisonsa ja lasten äiti sen sijaan on työskennellyt koko työuransa pätkätöissä, mutta jättänyt epävarmuuteen kyllästyttyään entisen alansa ja on miehen kertoman mukaan haastatteluhetkellä opiskelemissa uudelle alalle.

Työnjako perhevapaiden suhteen on ollut perheessä kaikkien kolmen lapsen synnytyessä perinteinen: äiti on hoitanut lapsia kotona vanhempain- ja hoitovapailla, isä on osallistunut lasten hoitoon muun muassa pitämällä isyysvapaat sekä lisäksi toisen lapsen synnyttyä kuukauden verran vapaata, jolloin hän oli päävastuussa kahden lapsen hoidosta äidin palatessa tuoksi ajaksi töihin. Kysyessäni, onko puolisoiden kesken koskaan ollut puhetta mahdollisuudesta, että isä jäisi pitemmäksi aikaa vanhempain- tai hoitovapaalle, Jani vastaa:

JANI: On kai niitä ollu puhetta, mutta ei sitä sitten kauheen vakavasti, kun ei hänelläkään [puolisolla] sit oo, hän on ollu nimenomaan pätkätöissä [–]. Ettei oo ollu semmosta työpaikkaa mihin palata esimerkiksi äitiysloman jälkeen. Ja sit kuitenkin... ehkä se ois ton viimesimmän lapsen jälkeen voinu olla teoriassa mahdollista sitten. Tai mikä ettei nyt toisenkin lapsen jälkeen, mut niis tilanteissa oli just se sitten, että oli sit jo ne kaikki kulut mitotettu sen mun palkan mukaan, asuntolainat ja muut. Ettei siin ois pysytyny oikein tekemään silleen, että ois tehty sitten toisinpäin. Et kyllähän siinä tietenkin se verotus aina muuttuu, ja aina sanotaan, ettei se nyt niin iso se ero ole, mut kuitenkin jos niissä palkoissa on niin suuri ero, ihan siinä lähtötasossa, niin kyl sen sit huomaa, et ei se sitten mitenkään, mitenkään sit riitä.

HAASTATTELIJA: Joo.

JANI: Et kylhän mä oon ollu halukas ja sitten tosiaan pidin, oon pitänyt ne isyysvapaat, ja sitten olin tuossa yhdessä työsuhteiden välissä pidin sitten sen yhden kuukauden, olin kotona. Ja tuota niin... Et onhan se toki tosi epätasa-arvoisesti jakaantunu, jos mä oon ollu yhteensä ehkä pari kuukautta kotona ja toinen on ollu monta vuotta. Ei voi puhua että se nyt ois jotenkin tasan jaettu.

Janin perustelu perinteiselle työnjaolle ei ole ideologinen, vaan pikemminkin pragmaattinen: isällä ei ole mahdollisuutta jäädä kotiin, jos äidillä ei ole työpaikkaa, johon perhevapaalta palata. Katkelmasta on luettavissa kiinnostavalla tavalla myös, miten aiemmat ratkaisut ja elämäntilanteet heijastuvat myöhempiin valintoihin ja

rajaavat toiminnan mahdollisuuksia. Ensimmäisen lapsen syntymän aikainen vanhempien suhteellinen työmarkkinatilanne ja sen pohjalta neuvoteltu työnjako määrittelee myös ratkaisuja seuraavien lasten syntyessä, vaikka työtilanteet olisivat muuttuneet. Lasten äidin jäädessä ensimmäisen kerran perhevapaalle ja samalla ilman työsuhdetta Janista tulee hänen omien sanojensa mukaan perheen pääasiallinen elättäjä, ja tämän jälkeen perheen kokonaistalouteen liittyvät valinnat tehdään Janin työn ehdoilla. Jani kuitenkin pohtii näitä ratkaisuja suhteessa jaetun vanhemmuuden ja tasa-arvoisen työnjaon ihanteeseen. Ehkä haastattelijan kantaa ottamaton ja lyhyt ”joo” tuntuu vaativan perusteluja tästä ihanteesta poikkeamiselle. Korostamalla olevansa kyllä tietoinen tasa-arvon ihanteesta lipsumisesta Jani ikään kuin alleviivaa vielä sitä, että valinnat on tehty elämäntilanteiden realiteettien rajoissa.

Jos äidin uraa katkovat sekä määräaikaiset työsuhteet että niiden väliin sijoittuvat perhevapaajaksot, syntyy helposti prosessi, jossa äiti liukuu päävastuullisen hoivajan rooliin, isä pääasiallisen, vaikkei useimmiten toki ainoan, elättäjän rooliin. Vastuita, joita ei ole itse valittu tai neuvoteltu, ei välttämättä suinkaan koeta isyyden tai äitiyden ihanteeksi, vaan pikemminkin käytännölliseksi välttämättömyydeksi, jopa taakaksi.

HAASTATTELIJA: Miten [–] tavallaan semmonen vastuu siitä perheen elättäjyydestä, niin onks tää semmonen teidän yhteinen päätös, että se on tehty näin vai miten se on mennyt?

JANI: No siinäkin on tavallaan just silleen livuttu, niin kuin sanoit justiin. Ja ehkä mä oon kuitenkin viihtynyt mun työpaikoissa keskimäärin pikkasen paremmin kun mun vaimo, että hän tosiaan jo niin paljon kyllästy siihen [epävarmuuteen], että hän päätti vaihtaa kokonaan alaa. Minkä tietysti mahdollisti se, että mä olin töissä, ansaitsin samaan aikaan rahaa, mulla ei semmosta mahdollisuutta toisaalta ollu. Et ei se semmonen, että istutaan alas ja nyt päätetään kumpi menee töihin, et ei se sellanen tietonen päätös ollu. Et kyl se nyt on jotenkin ollu tavallaan itsestään selvää, et mun on nyt käytävä siellä töissä. Enkä mä nyt oo sitä silleen hirveesti vastustellutkaan. Et se on vaan semmonen realiteetti.

Äidin työn epävarmuus saattaakin jättää isälle varsin vähän mahdollisuuksia muuhun kuin elättäjän rooliin. Vanhempien työtilanteiden epäsuhta, Janin vakituinen työ (jonka vakituisuus ei toki sekään ole ollut varmaa) ja lasten äidin pätkätyösuhteet, on kannustanut vanhempia valitsemaan yhden uran, jonka jatkuvuus on asetettu etusijalle perheen talouden turvaamiseksi. Janin kertomuksessa korostuu kuitenkin se, ettei elättäjän vastuu ole itse valittu, vaan se on realiteetti, jota ei ole ollut varaa kyseenalaistaa. Janin kokemus sukupuolistuneista vastuista on ristiriitainen: edellä hän kertoo viihtyneensä työpaikoissaan puolisoaan paremmin, ehkä siksi että työ-

elämässä on ollut tarjolla myös mahdollisuuksia eikä pelkkää epävarmuutta. Mahdollisuuden käänköpuoli on kuitenkin sen mukanaan tuoma velvollisuus:

JANI: Mun mielestä ei voi puhua, että se nyt ois pelkästään sovinistinen näkökulma, että mies saa olla töissä. Kyl mä koen sen myös taakkana, että joutuu olemaan töissä, et sit siinä toinen saa olla kotona ja opiskella ja tehdä muita tollasii asioita. Että niillä on aina kaks puolta näillä asioilla.

HAASTATTELIIJA: Niin sit siinä tulee se vastuu ikään kuin siitä just et-
tä...

JANI: Niin se on kyl, et sen mä oon kokenu just viime aikoina aika ras-
kaaksikin sen, just sen elatusvastuun koko porukasta, niin se on, sillä ta-
valla, et kun joutuu niitä pennejä laskemaan sitten, että mihin on varaa.

Janin näkökulmasta vastuu perheen toimeentulosta on samalla rajannut hänen ulot-
tuviltaan muita mahdollisia polkuja kuten kotiin jäämisen lasten kanssa tai opiske-
lun. Äidin näkökulma voi toki olla toinen – tai ainakin ristiriitainen. Kuten aiemmin
(ks. luku 6) kävi ilmi, kotona olosta ei välttämättä ole helppo nauttia, jos oma tuleva
työtilanne on epävarma. Työn epävarmuus on kuitenkin näkynyt Janinkin työuralla,
sillä useat YT-neuvottelut työpaikoilla ovat tuoneet työttömyyden uhkan lähelle.
Janin ansaitsemisvastuuseen epävarmuus kietoutuu eri tavoin kuin hänen vaimonsa
hoivavastuuseen. Kun äidin epävakaa työuran sijaan on ollut kannattavampaa in-
vestoida isän vakituiseen työhön ja toimeentuloon, isän työssä koettu epävarmuus
vain entisestään korostaa hänen työnsä jatkuvuuden tärkeyttä.

Kyl se semmonen epävarmuus siitä, että kuitenkin se talous on sen verran
tiukoilla, et ei siinä nyt niinkun edes täämösiä muutaman kuukauden pä-
tkiä siinä palkkasaatavissa niin ei ois varaa olla. Et kuitenkin on asuntove-
lat ja muut. Ja kuitenkin nyt on ollu meillä tälläkin hetkellä ja viimeiset
vuodet ollu se perheen ainut palkansaaja, niin jopa se karenssiaika mikä
tulis siitä, ennen kuin sais työttömyysturvaa esimerkiksi, niin olis hyvin
hankala. Et ei oo sillä tavalla kertynyt säästöön, millä vois elellä sitten ja
olla silleen. Et sikäli, että pystyy takaamaan sen tavallaan sen työuran jat-
kuvuuden, niin se on kyl kuitenkin ihan merkittävä huolenaihe, vaikkei pe-
riaatteessa siitä, että saako jotain työtä niin ei oo ollu sinänsä, se ei oo ollu
se suurin. Että on ollu semmonen luottamus, että jossain vaiheessa saa jo-
tain oman alan työtä, mut saako sitä heti.

Jos Jani kokee mahdollisuutensa työuraan ja samalla elättäjän vastuunsa ristiriitai-
seksi, niin ristiriitainen on hänen kokemuksensa puolisoiden työnjaosta laajemmin.
Vanhempien vastuut eivät liity vain ratkaisuun siitä, kumpi jää työstä pois hoi-
tamaan lasta ja kumpi jatkaa työntekoa. Lapsiperheen arki on täynnä kotityötä ja

päivittäistä lasten hoitoon ja järjestelyihin liittyvää neuvottelua. Sukupuolistuneiden käytäntöjen ja tasa-arvoisen parisuhteen ideaalin välinen jännite tulee esiin, kun kysyn Janilta, onko hän jossakin elämäntilanteessa tai -vaiheessa huomannut sukupuolella olevan merkitystä; onko hän huomannut joskus erityisesti olevansa mies. Työelämässä Jani ei muista näin ajatelleensa, mutta sitten hän pysähtyy pohtimaan ja jatkaa:

JANI: Mut kyllähän se on jännä miten on huomannu, et lasten saannin jälkeen hyvinkin tasa-arvon ja tällöinen moderni parisuhde muuttuu semmoseks kivikautiseksi...

HAASTATTELIJA: (Nauraa.)

JANI: ...roolijako, että sit siellä, et en mä tiedä mistä se kumpuaa, mutta se on nyt sitten yhtäkkiä sitä onkin ainoo, joka osaa vaihtaa lampun ja... (Nauravat.)

HAASTATTELIJA: Eli täs on joku selkee muutos sitten tapahtunut?

JANI: No ainakin tuntuu siltä, että ne roolit korostuu siinä. Vaikkei siinä periaatteessa oo mitään muuta kun se imetys on ainoo sukupuolisidonnainen asia siinä lasten hoidossa, ja muut voidaan jakaa.

Haastattelu jatkuu siten, että esitän tähän osuvaan huomioon äidin ja isän vastuiden erikoistumisesta oman näkemykseni:

HAASTATTELIJA: Mm. Niin sit se ehkä helposti siinä tavallaan se lähtee ketjureaktiona että...

JANI: Niin, siinä taantuu sitten vähän.

HAASTATTELIJA: Niin (nauraen). Et kun imettää, niin sitten jää kotiin hoitamaan lasta, ja toinen on töissä, ja sit se työnjako siitä vähitellen lähtee.

JANI: Niin. Niin erkanee, et se on jännä.

Kun kuitenkin kysyn tarkemmin vanhempien käytännöistä ja sukupuolierityisistä tehtävistä, Jani kyseenalaistaa äskeisen ”teoriani” korostamalla sitä, etteivät tehtävät välttämättä eriydy tasapuolisesti, vaan toiselle vanhemmalle saattaa kasautua isompi taakka.

HAASTATTELIJA: Joo. Onks teillä jotain tällöisiä muitakin kun lampunvaihto (naurahten) ja imetys niin tällöisiä tavallaan sukupuolittuneita tehtäviä?

JANI: Musta tuntuu tavallaan, että modernin miehen oletetaan suoriutuvan kaikista perinteisistä naisten töistä, niinkun kotitöistä ja lasten hoidoista ja muista, mikä on tosi hyvä juttu, että niitä pääsee tekemään. Mutta myös

sitten yksinoikeudella kaikista tämmösistä perinteisistä miesten töistä. Tai ainakin meillä tuntuu, et se on, kun se on se työssäkäynti on ollu pelkäänsä mun vastuulla, mut myös sitten tämmöset auton huollot ja talon pienet rempat ja muut tämmöset mitä kertyy, et ne on, lasten urheiluvälineiden huoltoja ja tämmöset kertyy aina mulle. Mut sitten myöskin pitää jakaa ne muut kotityöt tasaisesti, niin sit sitä jää yhtäkkiä, tuntuu siltä, et sit se taakka onkin isompi. En tiedä onko, ei tää varmaan mikään yleinen trendi oo, mutta semmonen tunne välillä tulee, että mitä oon muidenkin isien kanssa puhunu, niin ne sanoo ihan samaa. Että odotukset on nykyään niin isot.

Yllättäen ”kaksoistaakka”, josta on puhuttu naisten yleistyneen työssäkäynnin yhteydessä ja joka on ymmärretty naisille lankeavana yhdistettynä ansaitsija-, hoiva- ja kotityövastuuna, koskettaakin tässä kokemuksena isää, joka kamppailee modernin ja perinteisen isyyden jännitteisessä ristipaineessa. Perinteisistä hoiva- ja elatusvastuista huolimatta Jani kertoo pyrkivänsä täyttämään tasa-arvoiseen parisuhteeseen ja isyyteen kohdistuvat odotukset.

Kun katse ulotetaan perhevapaita ja vauvavaihetta pitemmälle, pikkulapsiperheen arkeen, työnjaon käytännöt saavat jälleen uudenlaisia vivahteita. Vauvavaiheen aikaiset vahvasti eriytyneet vastuut, jotka liittyvät siihen, että toinen vanhemmista jää työstä perhevapaalle ja siten pääasiallisesti vastuuseen lapsen hoidosta, eivät välttämättä vakiinnu pysyviksi käytännöiksi tai yllä muihin yhteistä neuvottelua edellyttäviin käytäntöihin kuten kotitöihin tai lapsen hoitojärjestelyihin, jos vanhemmat tietoisesti pyrkivät jakamaan vanhemmuuden vastuut. Kuten monissa muissakin haastateltujen vanhempien perheissä, Janin ja hänen puolisonsa välinen vastuunjakoa vaatii jatkuvaa ”sumplimista”: esimerkiksi lasten harrastusten ja kulkemisten suhteen ”kaikki päivät on silleen sovittu etukäteen, et kumpi vie ja kumpi hakee”. Arjessa näistä vuorotteluista käydään jatkuvasti ”semmosta pientä taistelua”, jossa on yritettävä neuvotella siitä, kumman aikataulut joustavat. Janin vakituista työtä ja elättäjän vastuuta ei kuitenkaan käytetä perusteena työnjaolle, vaan tilanteet ratkaistaan tapauskohtaisesti: ”täs meidän tilanteessa kun toinen on opiskelija ja toinen käy töissä, niin siitä tulee joskus, tulee enemmänkin konfliktia sitten, että miten ne nyt priorisoi”. ”Toisella on asiakaspalaveri ja toisella joku tentti. Et kumpi niistä on tärkeempi, niin se on tosi hankalaa”, Jani jatkaa.

Aidit nähdään helposti koordinoituvastuussa lapsen asioista silloinkin kun isä osallistuu lapsen hoitoon (Alasuutari 2003). Huolimatta siitä, että vanhempien erilaiset työtilanteet ja niistä ikään kuin väistämättä seurannut perhevapaiden jako johtivat eriytyneisiin (pääasiallisen) hoivaajan ja elättäjän vastuisiin, Jani kertoo kuitenkin olleensa aktiivinen järjestellessään lasten iltapäivähoitoon ja päivähoitoon liittyneitä ongelmia ja soittelleensa ”kaikki päälliköt sun muut läpi”. Isyyden vastuun laajentaminen perheen toimeentulon turvaamisesta lapsen hoidosta ja hoivasta huolehtimi-

seen ei ole kuitenkaan itsestään selvää, kun elämäntilanteet kutsuvat sukupuolistuneisiin vastuisiin, joihin luisuminen olisi Janinkin mukaan helppoa. Jaetun vanhemmuuden käytännöt edellyttävät tietoisia valintoja ja neuvotteluja, ja odotukset kohdistuvat myös äidin vastuuseen perheen elättämiseen osallistumisesta, kuten Jani kertoo tulevaisuuden toiveistaan:

Ja kyllähän odotan sitä tosi paljon, että sit kun vaimokin menee töihin, niin sit se jakaantuu tää tulonhankkimisvastuu tasasemmin. Se varmasti on kaikin puolin hyvä vaihtoehto, et sit se edistää sitä tasa-arvoa meidänkin perheessä. Tietysti se, että tulee yks palkka lisää siihen perheen tuloihin, niin tottakai se vaikuttaa hirveesti. Ja vähentää sitä mun stressiä sitten, aika paljonkin.

Janin lisäksi muutkin haastatellut isät, jotka olivat itse jo vakiinnuttaneet asemansa työmarkkinoilla, toivoivat tulevaisuudelta usein muutosta nimenomaan puolisonsa työtilanteeseen. He kaipasivat enemmän vakautta ja varmuutta perhe-elämän suunnitteluun, mutta myös tasa-arvoisempaa vastuuta perheen taloudellisesta tilanteesta.

Katja Revon (2003) haastatteluissa vanhemmat puhuivat perheen taloudesta sekä individualistisissa että yhteisöllisissä tulkintakehyksissä. Raha voidaan ymmärtää itse ansaittuna ja tärkeänä edellytyksenä omillaan toimeen tulemiselle. Monet lapsia kotona hoitavat, puolisonsa tuloista riippuvaiset äidit mielsivät kuitenkin Revon tutkimuksessa rahan yhteisenä ja jaettuna, joka käytetään perheen hyväksi. Raija Julkunen (2010, 164) pohtii, mistä johtuu, että vaikka viimeisen vuosikymmenen aikana yleiset odotukset sukupuolistuneista vastuista – ainakin miehen elättäjän vastuusta – ovat heikentyneet, samalla äidit tekevät perinteisiä valintoja lapsen hoidon suhteen, eikä miehen tuloihin nojaaminen ole Revon (2003) haastateltavien tapaan mikään olennainen kysymys. Julkunen arvailee, että nämä ristiriitaiset kehityssuunnat olisivat käytännön sopeutumista epävarmoihin työmarkkinoihin ja sekä naisten että miesten palkkatyösopimuksen hapertumiseen.

Oman aineistoni valossa tulkinta on osuva. Aiemmin (luku 5) kuvasin, kuinka monet epävarmassa työtilanteessa olevat äidit eivät kuitenkaan epäröineet lapsenhankintaa, sillä he saattoivat tukeutua puolison vakaisiin tuloihin. Elatus- ja hoivavastuut ja niiden mukana eriytyvä työnjako eivät välttämättä liity mieheyteen ja naiseuteen tai isyyteen ja äitiyteen kohdistuviin odotuksiin ja ihanteisiin, vaan yhden haastatellun äidin sanoin ”tämä on nyt tämä meidän talouden selviytymisstrategia tässä kohtaa”. Vaikka tämä äiti ei ollut kotona hoitamassa perheen alle kouluikäistä lasta, vaan oli työuupumuksesta johtuvalla sairauslomalla, puolisoiden toimeentulon epätasapainon taustalla olivat äidin pätkätyöt ja putoaminen miehen palkan varaan ilman omaa toimeentuloturvaa. Aineiston ainoana äitinä, joka korosti taloudellisen riippumattomuuden merkitystä – ”itse pitää pärjätä ja tienata ja olla palkkatyössä” –

hän toteaa, että ”nyt mä olen siinä tilanteessa, mitä mä olen oikeasti yli 20 vuotta koettanut välttää”. Silti käytännössä tilanne ei ”olekaan mikään katastrofi”. Eriytyneet, sukupuolistuneet vastuut – lapsen isä ”tekee ympäripyöreitä päiviä” ja ”huushollin pyörittäminen” on äidin vastuulla – näyttäytyvät väliaikaisena ratkaisuna, joka ei välttämättä vakiinnu pysyviksi käytännöiksi vaan on neuvoteltavissa uudelleen, etenkin kun vastuuta on tietoisesti jaettu aiemmin.

ÄITI(05): Sitten jotenkin, kun ei meillä sitten kuitenkaan lipsahtanut siinäkään, kun [lapsi] syntyi, sellaiseksi se, että se huushollin pito olisi ollut mun vastuulla. Mies pesee pyykkiä ja laittaa ruokaa ja tekee ihan kaikkea, mitä... paitsi minä en osaa korjata autoa, että siinä sitten se tasa-arvo katoaa sinne suuntaan (nauraen). Jotenkin ehkä mulla on semmoinen ajatus, että [puoliso] on niin semmoinen käytännön ihminen kuitenkin ja hyvä tarttumaan niihin töihin ja muuta, että kun se tilanne muuttuu, niin kyllä mä luotan siihen, että tämä ei tule olemaan mikään meidän pysyvä työnjako ja tilanne. Sitten kuitenkin jotenkin luottaa siihen itseensäkin, että pitää puolensa, jos tilanne muuttuu, että sitten pistetään ja keskustellaan ja mietitään systeemit uusiksi.

Taloudellisista ja työtilanteiden realiteeteista huolimatta on mahdollista luottaa siihen, ettei pragmaattisista syistä eriytynyt työnjako johda ihanteiden ja odotusten muuttumiseen. Toimeentulo on kuitenkin monen perheen arjessa ensisijainen ja todellinen huoli, ja yhdetkin vakaat tulot voivat tuoda perheeseen taloudellista vakautta. Toimeentulo onkin mahdollista ymmärtää perheen yhteisenä kollektiivisena resurssina (vrt. Repo 2003). Vakauden kaipuu – jos ei omassa työssä niin ainakin perheen taloudellisessa ja elämäntilanteessa – oli joillekin pätkätyötä tekeville keskeinen kokemus. Etenkin naiset nojasivat puolisonsa tuloihin, jotka toivat jatkuvuutta ja turvaa, jos heidän oma työuransa oli katkonainen ja epävarma. Äidin epävarmaa työmarkkina-asemaa ja uraa tällainen selviytymisstrategia ei sen sijaan vakiinnuta. Eriytyneet vastuut päinvastoin kutsuvat investoimaan vakaampaan työuraan, ja pyrkimykset jaettuihin vastuisiin ja tasa-arvoisiin käytäntöihin vaativat tietoisia neuvotteluja.

Tuija: ”Koko ajan tää on kompromissia, mut ei se oo huono asia”

Tuijan perheeseen kuuluvat puoliso sekä kaksi alakouluikäistä lasta. Tuijalla on akateeminen korkeakoulututkinto, ja hän toimii erikoislääkärinä. Myös hänen miehensä on korkeasti koulutettu. Puolisoiden urat eroavat kuitenkin toisistaan siinä, että kun miehen työpaikka on pysynyt samana ja työsuhde vakituksena, Tuija oli työskennellyt jatkuvasti ennen lasten syntymää ja vielä pikkulapsivaiheessakin lukuisissa määräaikaissuhteissa, osittain liittyen lääkärin erikoistumisopintoihin kuuluviin työskentelyjaksoihin, osittain päätökseen seurata puolison työn perässä vaihtuville paikkakunnille.

Tuijan vastaus haastattelijan kysymykseen perhevapaiden jakamisesta omassa perheessä valottaa tilannetta, joka oli aineiston äitien kohdalla yleinen: äidin työuraa kuvastivat määräaikaiset työsuhteet ja epävarmuus työn jatkumisesta, kun taas lapsen isän työsuhte oli jo pitemmän aikaa ollut vakituinen ja työura kohtalaisen vakaa. Puolison vakituinen työ toi äidin urakatkosten aikana taloudellista turvaa, mutta heijastui myös siihen, kumman puolison oli kannattavaa tällaisia katkoksia, kuten perhevapaita, vapaaehtoisesti ottaa. Samalla vanhempien välinen hoiva- ja elatusvastuun jako ei aina kuitenkaan perustu vain senhetkisten työtilanteiden konkreettisiin ehtoihin, vaan myös puolisoitten äitiyteen ja isyyteen kohdistamiin odotuksiin sekä keskinäisiin neuvotteluihin pitemmän aikavälin ihanteista ja prioriteeteista.

HAASTATTELIJA: No miten sitten, kun lapset on syntynyt, niin onko sulla ollu alusta asti selvää, että kuinka kauan sit suurin piirtein oot tai kuinka pitkäksi aikaa jätät kotiin, ja missä vaiheessa oisit palaamassa takaisin työhön? Ja mietittiiks esimerkiksi sun miehen kanssa näitä yhdessä vai...

TUIJA: Kyl meil on molemmille ollu koko ajan tärkeätä se, että lapset saisi olla kotona mahdollisimman pitkään. Ja just se, että mä oon tehny osaaikatoita, ne on ollu semmosia molemmille meille tärkeitä juttuja, et kyl me ollaan niistä puhuttu. Ja jotenkin koko ajan on ollu se työnjako silleen selvä, että kun miehellä on ollu vakituinen työpaikka ja hällä on ollu hyväpalkkanen työpaikka ja semmonen työpaikka, mistä nyt on ehkä sit yks kaks jäädä jollekin hoitovapaalle tai jollekin (naurahten), niin koko ajan on ollu sillain se työnjako, että mä tavallaan ensisijaisesti hoidan lapsia. Mut mä en oikein enää ihan tarkkaan muista, mutta mulla on semmonen mielikuva, että miehen mielestä mä oisin voinu olla vaikka sen kolme vuottakin kotona, minkä nyt lapsen kanssa lapsen syntymän jälkeen saa olla. Mut mulla sit paino päälle se erikoislääkäriks valmistumisen, niin kun mä kerroin, niin siinä oli ne deadlinet, et ne paino päälle, et niitä mä vähän laskeskelin, et ei välttämättä voi olla niin kauaa. Ja sit se ihan pelkkä kotona olokaan niin ei sit taas oo ihan mun juttu (nauraen). [-]

Joo mut et kyllä mulle oli koko ajan selvää, et haluan olla kauemmin kuin äitiysloman ajan kotona, ja koko ajan on ollu selvää se, että en haluais tehdä kokopäivästä töitä sillon kun lapset on pieniä, enkä edelleenkaan, kun on pieniä koululaisia, jotka on tälleen iltapäivisin kotona.

Tuija kertoo omasta halustaan hoitaa lapsia kotona, jota puoliso tuki sekä taloudellisesti että henkisesti kannustamalla tätä pitkään kotihoitoon. Toisaalla haastattelussa hän kuvaa itseään sellaiseksi äidiksi, joka on ”halunnu että mulla on paljon aikaa lapsille ja mä en halua, et ne on hirveen pitkät päivät päiväkodissa ja sit mä pyörä-

dän siinä illalla tekemäs pakolliset rutiinit, ja sit taas aamulla päiväkotiin”. Tuija on tehnyt osa-aikatyötä siitä saakka kun palasi hoitovapailta työelämään. Samalla hän on kuitenkin suorittanut lääkärin erikoistumisopinnot, täydennyskoulutusta sekä aloittanut jatko-opinnot. Erikoistumisen tavoitteena ei kuitenkaan ole ollut ”tehdä mitään semmosta uraa”, vaan kehittää omaa osaamista ja saavuttaa sellainen ammatillinen itsenäisyys, jossa pystyisi suunnittelemaan omat työaikansa perheen tarpeisiin sopiviksi.

Siis vaikka molemmille puolisoille lasten hyvinvointi ymmärrettynä vanhemman läsnäolona on ollut tärkeää, nimenomaan äiti on sisäistänyt sen omaksi toiminnan ihanteekseen. Näin siitä huolimatta, että molemmat puoliset ovat korkeasti koulutettuja ja työtehtävissä, joita voisi hyvällä syyllä kutsua ammatilliseksi uraksi. Vaikuttaa siltä, että parisuhteessa oli tehty enemmän tai vähemmän tietoinen valinta siitä, kumman työhön ja työuraan ensisijaisesti investoidaan: jo vakaassa asemassa olevan miehen ei kannata ottaa riskejä jäämällä työstään hoitovapaalle, kun taas määräaikaisuuksia tekevälle naiselle tällainen on luontevampaa. Lisäksi lääkärin hyvä työllisyystilanne on tehnyt Tuijan työllistymisen työuran katkoksista ja liikkuvuudesta huolimatta helpoksi.

Usein kuitenkin määräaikaiset työsuhteet sirpaloittavat työuria: niiden väliin saattaa jäädä työttömyysjaksoja ja katkoksia ansiotuloihin. Samalla ne hankaloittavat työuran aloittamista ja ammatillisesti mielekkään uran vakiinnuttamista. Edellä esitetyn logiikan mukaan on koko perheen kannalta kannattavampaa investoida sen puolison uraan, jolla on jatkuvuutta. Jos toisen puolison siteet työmarkkinoihin ovat katkonaisemmat, kompromisseja työnsä suhteen saattaa siis tehdä se, jolla on vähemmän menetettävää.

Isien ja äitien valintoja ympäröivät kulttuuriset käsitykset vanhemmuudesta siis näyttäivät kietoutuvan yhteen vanhempien työmarkkinatilanteiden kanssa. Arvoissa ja ihanteissa ei ole kyse vain yksilöllisistä preferensseistä, vaan esimerkiksi työhön liittyvät sosiaaliset ja kulttuuriset arvostukset materialisoituvat naisten ja miesten elämässä muun muassa mies- ja naisvaltaisten alojen palkkaeroissa. Jopa lääkärinä työskentelevä Tuija perustelee perhevapaiden jakoa osin sillä, että puolison tulot ovat paremmat.

Vanhempien sukupuolistuneet vastuut ovat ulottuneet myös perhevapaita pidemmälle. Paitsi että Tuija on tehnyt osa-aikatyötä, hän myös luopui puolisonsa työkomennuksen vuoksi omasta työstään – ensimmäisestä vakituisesta työpaikasta omalla työurallaan – kun perhe muutti miehen työn perässä. Vaikka tässä vaiheessa jo kummankin vanhemmat työsuhteet olivat vakituisia ja, kuten Tuija kertoo, myös mieluisia, ratkaisua hän perustelee isän työn merkityksellä:

HAASTATTELIJA: No onks tossa [elämän]viivalla ollu semmosia jotain vaihteita, joissa ajattelee, että ois joutunu tekeen jotain kompromisseja työstä perheen suuntaan tai perheestä työn suuntaan jossain vaiheessa?

TUIJA: Joo. No paljonkin varmaan. (Naurua.) Kaikkein isoin kompromissi on ollut se, kun me on lähdetty sinne [miehen työn perään], mut et se nyt on ehkä ollut semmonen, no se oli semmonen, mitä mies halus ja mikä oli hänelle tärkeä asia, ja se oli itelle tosi iso kompromissi. Koska silloin mä olin aika lyhyen aikaa ollut erikoislääkärinä, mulla oli kiva työpaikka, mä olin alottanu [täydennys]koulutuksen, mä oisin halunnut saada sen päätökseen, ja se on ollut iso kompromissi. [–] Et koko ajan tää mun mielestä on semmosta kompromissia ja tasapainoilua. Siitä saakka kun lapset on syntyneet. (Nauraa.) Niin koko ajan se on mun mielestä ollut sellasta.

HAASTATTELIJA: Joo, niin niin.

TUIJA: Mm. Mut ei se oo huono asia.

Tuija kuvailee lasten syntymän jälkeistä elämäänsä jatkuvaksi kompromissien tekemiseksi, jossa on neuvoteltu myös isän ja äidin työtilanteista ja niiden tärkeysjärjestyksestä. Eija Sevónin (2012) haastattelemat suomalaisäidit kertoivat hieman samantapaisesti huomanneensa vähitellen lapsen syntymän jälkeen, ettei lapsi ollut muuttanut isän elämää yhtä paljon kuin heidän omaansa. Tuija vaikuttaa kuitenkin sisäistäneen intensiivisen äitiyden odotukset, ja vaikka hän kertoo tehneensä uran suhteen kompromisseja, hän on kuitenkin kyennyt edistämään sitä samanaikaisesti kun on ”priorisoinut lapsia ja perhettä”. Nykytilanteeseen hän kertoo olevansa tyytyväinen: hän toimii ammatinharjoittajana, mikä mahdollistaa joustavat ja omaehtoiset työajat ja siten äidin läsnäolon, kun pienet koululaiset palaavat koulusta kotiin.

Mut et nyt, sit kun molemmat on koulussa, niin musta tosiaan [–] tässä tulee vielä ehkä vastaan nää haasteet, että miten sovittaa sitä työtä ja lapsia yhteen, koska sitten pienellä koululaisella on niin hirveen lyhyet ne koulupäivät, ja tää iltapäivähoitotarjontakin on aika vähästä ja sen laatuakin on mitä on. Et sit on joutunu just miettiä sitä, että miten järjestää sit sen oman työn sit taas, että lapsilla ei tulis kohtuuttoman pitkät ajat olla yksin, et must ton ikäset ei voi olla neljää, viittä tuntia yksin joka päivisin. Et se on yks syy, et mä toimin tällä hetkellä ammatinharjoittajana. Et sit pystyy junailemaan sit ne omat työt sillain.

Mahdollisuuden työajan lyhentämiseen ja siten enemmän läsnä olevaan äitiyteen Tuija kokee etuoikeutena:

Et silleen varmaan mä koen, et mä oon todella etuoikeutettu, et mä pystyn järjestämään näin, et mulla on semmonen ammatti, että mun on mahdollista toimia näin, ja miehellä on semmoset tulot, että taloudellisesti se on mahdollista tehdä näin.

Useimmiten tällainen epätasapaino puolisoitten suhteellisessa työmarkkinatilanteessa merkitsi haastateltujen joukossa sitä, että äitien puoliset olivat useimmiten työskennelleet jo pitempään vakituksessa työsuhteessa, kun taas haastateltujen isien puolisoille oli heillekin tyypillistä työuran epävakaus. Isät itse, vaikkakin heidät oli valikoitu tähän tutkimukseen juuri määräaikaisen tai epätyypillisen työsuhteen perusteella, olivat haastatteluhetkellä useammin jo päätyneet vakituiseen työsuhteeseen. (Ks. luku 4 tai liite 1: liitetaulukko 2.)

Kaikki äidit eivät kuitenkaan itse nostaneet esiin työtilanteiden merkitystä vanhempien sukupuolistuneille vastuille. Käsitys äidin ensisijaisuudesta hoivaajana voi olla niin vahva, etteivät muut asiat tunnu merkityksellisiltä lapsen hoitojärjestelyissä, kuten äideillä, jotka totesivat äidin jäämisen perhevapaalle olevan niin itsestään selvää, ettei isän pitemmästä vapaasta koskaan edes keskusteltu. Jos äitiyden ja isyyden ihanteet – äidin hoivavastuu ja isän ansaitsemisvastuu – ovat selvät ja niiden mukaan on pystytty toimimaan, ei ihanteiden ja toiminnan välillä ole kuilua, jonka selityksiä haettaisiin käytännöllisistä realiteeteista. Silti objektiivisesti katsoen näissäkin perheissä äidin työsuhteet olivat määräaikaisia, isän vakituksia.

Kuten jo aiemmin totesin, miehen vakaat tulot voivat turvata perheen toimeentulon jatkuvuuden ja siten elämäntilanteen vakauden, joka oli pätkätoita tehneiden yleinen toive. Äidin työuran katkonaisuutta tällainen työnjako ei kuitenkaan edistä. Kuvasin kuitenkin luvussa 5 myös sitä, etteivät kaikki vanhemmat pätkätoista huolimatta kokeneet epävarmuutta työuransa suhteen, jos he pitivät ensisijaisesti tärkeinä muita elämänalueita, kuten perhe-elämää. Kun perhe meni etusijalle, oman työmarkkina-aseman epävakaus oli toissijainen huolenaihe, jos huoli ollenkaan. Toiset äidit taas saattoivat asettaa omaa työuraa koskevat odotukset odottamaan sitä, kun lapset kasvaisivat isommiksi.

Äidit siis saattoivat olla kiitollisia (vrt. Hochschild 1994) siitä, että heillä oli puolison tulojen varassa mahdollisuus hoitaa lapsia kotona tai tehdä osa-aikatyötä. Omat kompromissit työuran suhteen eivät tunnu uhraukselta, jos oma ”vastalahja” eli vastuu lapsista nähdään arvokkaana. Omalle ”lapsenhoitolahjalle” saatetaan kuitenkin odottaa vastalahjaa isältä myöhemmin (ks. myös Jokinen 2005, 52–54).

Myös ristiriitaisempia kertomuksia kuitenkin löytyi. Esimerkiksi kahden lapsen äiti, joka – kuten Tuija edellä – oli esikoisen synnyttyä luopunut vakituisesta työpai-kasta muuttaakseen perheineen miehen uuden vakituisen työn perässä toiselle paikkakunnalle ja jonka työura oli tämän jälkeen koostunut erilaisista pätkätoista ja projekteista, kertoo ratkaisun olleen ”tosi iso päätös”. Hän pohtii, ettei hänellä pienen vauvan ensisijaisena hoitajana ollut vaihtoehtoja, ja vakuuttaa että ”se oli ehdottomasti oikee ratkasu, enkä mä edelleenkaan mitenkään ole sitä mieltä, että se oli väärä ratkasu, tai olen edelleenkin sitä, että se oli loistava ratkasu”. Samalla äiti joutuu kuitenkin myöntämään, että kun töitä ei pitkään aikaan uudella paikkakunnalla tahtonut löytyä, hän oli joutunut kysymään itseltään, ”oliks se oikee ratkasu” ja ”oonks mä

ihan idiootti, että oon jättäny vakituisen työpaikan”. Itseään hän on lohduttanut ajatteleamalla, että ”elämässä joutuu tekeen valintoja ja mä valitsin perheen”. Silti hän luonnehtii itseään työorientoituneeksi:

ÄITI(14): Mulla on aina tää ristiriita, et mä haluan ihan hirveesti tehdä töitä, ja lapset vaan anoppilaan hoitoon, jos vaan töitä tulee. Ja en koe olevani semmonen äitihahmo, et mä oon tavallaan ollu olosuhteiden pakosta, kotona ollu tämmönen äitihahmo mutta koko ajan et voikun sais töitä voikun sais töitä, mut kuitenkin se päätös siitä et tätä mä haluan että perhe on yhdessä niin siis, se on ollu ehdottomasti oikee ratkasu.

Äidin vastuu lasten hoidosta ja perhevapaiden käyttäminen on tämän äidin mukaan ollut molempien lasten kohdalla itsestään selvyys, koska luovuttuaan työpaikastaan ”mulla ei ollu töitä, niin mulla ei ollu mitään, millä tavallaan sit kyseenalaistaa sitä”. Samalla hän kuitenkin pohtii omasta taustastaan kumpuavaa läsnä olevan, intensiivisen äitiyden mallia, ja toteaa, että ”musta on sääli, jos nainen tavallaan kattoo, että ei voi olla niin kauan kotona kun haluais olla kotona”. Kun epävarma työtilanne on haastatteluhetkellä hiukan vakiintunut, äiti toteaa, ettei edes haluaisi ottaa vastaan vakituista työtä, sillä ”nyt kun mulla on tämmönen sillisalaattielämä, jos vaan töitä riittää, niin mä haluaisin pitää sen mahdollisimman paljon näin, että mun tukikohta on kuitenkin kotona”. Lopulta oma lastenhoitovastuu ei siis näyttäydy (ainoastaan) olosuhteiden pakkona, vaan äiti arvioi olleensa ”tosi onnekas, että mä oon pystynyt tekeen sillä tavalla, että tavallaan lapsille sen, mitä mä oon halunnu ja ajatellu etukäteen”, eli että lapsia on hoidettu pitkään kotona, sillä ”äitin kanssa niiden kuuluu olla”.

Jaettuun vanhemmuuteen olosuhteiden ja periaatteiden myötä

Esko: ”Ei ole ihan niin kelpo, kuin jos pystyisi elättämään perhettään”

Eskon kertomus osoittaa, että työtilanteet saattavat myös kutsua jaetun vanhemmuuden käytäntöihin, vaikka tasa-arvoiset vanhempien vastuut eivät olisi vanhempien oma selkeä ihanne. Esko, kahden lapsen isä, on kulttuurialan työntekijä, jonka työura on koostunut erilaisista freelancer-töistä ja useamman vuoden mittaisesta työtömyysjaksosta. Työuran epävarmuuden voi ajatella olevan tyypillistä luoville aloille, jotka edellyttävät itsensä työllistämistä ja jatkuvaa oman osaamisen ja ajatusten markkinointia uusien työtilaisuuksien varmistamiseksi. Joitakin vuosia sitten Esko työllistyi oman alansa opetustehtäviin, mikä on toimeentulon kannalta hyvä mutta ei vastaa hänen uratoiveitaan, jotka ovat kouluttamisen sijaan varsinaisen tekemisen puolella. Työsuhteet olivat useamman vuoden ajan määräaikaaisia, kunnes vuosi sitten Eskon työsuhte vakinaistettiin. Eskon puoliso ja alakouluikäisen sekä 3-vuotiaan lapsen äiti työskentelee myös opetuslalla. Vaikka hänen työpaikkansa on

ollut jo useamman vuoden ajan sama, työn jatkuvuus on joka lukuvuoden vaihtuessa ollut epävarmaa.

Oma luovan alan työ vaikuttaa olevan merkittävä osa Eskon identiteettiä ja hän kuvailee olevansa työorientoitunut. Samalla hänen työtilanteensa ovat olleet lasten hoidon suhteen joustavia: esikoisen ollessa pieni Esko työskenteli freelancerina ja pystyi olemaan paljon kotona, toisen lapsen syntymän aikoihin hän oli ensin työttömänä, myöhemmin opetustöissä, joiden työajat mahdollistivat myös usein päivisin kotonaolon. Kysymykseeni isän käyttämistä perhevapaista Esko vastaa aluksi toteamalla, ettei muista miten vapaita jaettiin, ja ryhtyy sitten ikään kuin puolustelemaan sitä, miksei vanhemmuuden vastuuta ole jaettu perheessä tasaisemmin:

HAASTATTELIJA: Miten sä olet itse, oletko sinä itse pystynyt silloin pitämään jotain vapaita, ja miten ne on sitten osunut yksiin työsuhteiden kanssa?

ESKO: Joo. Mä olen silleen vähän huono haastateltava, kun mä en muista kauhean hyvin tuota asiaa, asiat menee sekaisin, mitä on tapahtunut muutama vuosi sitten. Mutta kyllä mulle on ollut sillä tavalla, vaikka mä olen tietyllä tavalla työorientoitunut ihminen, ja – miten mä nyt sanoisin – työasiat on minulle tärkeitä ja ne on tärkeä osa jotenkin minun semmoista henkistä hyvinvointia, niin kyllä mä myös olen aina ajatellut sillä tavalla, että se lastenhoito kuuluu myös mulle. Mutta se on tuota, jos mä nyt oikein muistan, niin jossain vaiheessa ollaan kuitenkin vaimoni kanssa hiukan kiistelty siitä, että mun vaimoni ei ole voinut ymmärtää, että miksi mä en vois ikään kuin olla enemmän, että tarviiko lasta nyt viedä edes osapäivähoitoon, kun mä en ole kokopäiväisesti töissä, että semmoisesta on joutunut kyllä pienimuotoista riitaa tullut. Olen toisaalta ymmärtänyt sen, että oli hyvä, että lapsi vois olla suurin piirtein 3-vuotiaaksi kotona, niin toisaalta mä olen halunnut myös sitten omaa aikaa, koska muuten mitkään tuommoiset kirjoittamisprojektit ei oikein etene, että semmoisista asioista on joutunut neuvottelemaan kyllä. Mutta meillä on ollut semmoinen periaate, joka kuuluu tavallaan tuohon steinerpedagogiaan ja joka osittain vois myös ehkä terveellä järjelläkin ajatella, että lapsen tulisi saada olla ne varhaisvuodet mieluummin kotona, jos mahdollista, niin toisen vanhempansa kanssa. Ja meillä on sillai ollut aika onnellinen se tilanne, että me ollaan voitu suurin piirtein tuonne 2,5-vuotiaaksi hoitamaan lapset kotona. Ajallisesti varmaankin niin, että jos ajatellaan koko sitä aikaa syntymästä siihen, kun menee päivähoitoon, niin vaimo on varmaan hoitanut ehkä 80 prosenttia siitä ajasta ja mä nyt sitten ehkä 20. Mä luulisin, että se ei mene ehkä siitä pahasti vikaan. Mutta että sanotaan, että jos mun vaimoni olis ollut tavallaan työorientoituneempi tai uraorientoituneempi, niin siitä ois saatta-

nut tulla koviakin kiistoja kyllä sitten, että jos toisaalta ois halunnut pyrkiä siihen ideaaliin, että ainakin 2-vuotiaaksi hoitaa kotona.

Myös Esko tiedostaa tasa-arvoisen parisuhteen ja osallistuvan isyyden kulttuuriset ihanteet – ”se lastenhoito kuuluu myös mulle” – mutta on silti itse orientoitunut vahvasti työelämään eikä ole ollut valmis luopumaan työidentiteetistään isyyden odotusten edessä. Vanhempien välistä työnjakoa tärkeämmäksi ihanteeksi Eskon puheessa osoittautuu lapsen hoitomuoto, se että lapselle turvataan mahdollisuus riittävän pitkään kotihoitoon toisen vanhemman kanssa. Käytännössä tämän on kuitenkin mahdollistanut hoivavastuun jakaminen vanhempien kesken. Kun haastattelu jatkuu, Esko alkaakin muistella tarkemmin, miten nuoremman lapsen hoito järjestettiin, ja näin hänen oma hoitovastuunsa – tosin samalla työssäkäyvänä isänä – vaihtaa tulee esiin.

Toi meidän lapsi aloitti sitten 2,5-vuotiaana, vähän päälle, päiväkodin, tämä meidän jälkimmäinen, [–] mutta vuosi aikaisemmin silloin kun [lapsi] oli puolitoistavuotias, niin me järjestettiin niin, että mun vaimo pyrki tulemaan töistä aina mahdollisimman varhain ja mä... joo kyllä, mä itse asiassa vuoden verran hoidin sitä täällä kotona. Pystyin järjestämään niin, että tein iltaisin enemmän hommia, että noi koulutushommat on myös aika usein iltaisin ja lauantaisin, ja kerran viikossa sitten vein tuommoiseen avoimeen päiväkotiin aamupäiväksi, ja sitten käytettiin sukulaisia ja tuttavien pikkuisen sitten lastenhoitoapuna. Mutta sillä tavalla saatiin järjestettyä se, koska mulla ei ole ihan tyypilliset nuo työajat, ja pystyn kanssa tekemään etätöitä niin paljon. Ja sitten jäi, kun lapsi oli sen verran pienempi ja nukkui pari tuntia päivällä, niin pystyi ihan hyvin sen organisoimaan, että siinä ei käytännössä jäänyt sitten sitä lastenhoitoaikaa kuin kolme tuntia päivässä. Että sillä tavalla joo, että olinhan mäkin sillä tavalla joo, että ei näitä muista vaan (naurahten).

En voi välttää tulkintaa, että Esko kertoo hoitovastuustaan jotenkin vastahakoisesti ja vähätellen. Tämä herättää pohtimaan, millaiset tavat puhua työtä ja perhettä koskevista ratkaisuista ovat miehille mahdollisia. Työorientoituneelle isälle lapsenhoito ei ehkä tarjoa samanlaisia vaihtoehtoisia ja sosiaalista hyväksyntää tuovia identiteettejä kuin monille äideille, etenkin jos työelämä on tarjonnut enemmän pettymyksiä kuin onnistumisia, ja osittaiseen hoivavastuuseen on luisuttu jollakin tapaa olosuhteiden sanelemana. Kuitenkaan myöskään työttömyys tai sirpaleinen työura eivät ole maskuliinista pärjäämistä tukevia kertomuksia; tällöin omista työhön ja lastenhoitoon liittyvistä ratkaisuista voi olla vaikea luoda tyydyttävää ja kelpoista kertomusta (Kokkonen 2004).

Hoivaisuus ei ehkä ole Eskolle se ensimmäinen tai helpoimmin omaksuttu identiteetti, jonka avulla omaa elämää kerrotaan, etenkin kun hän samanaikaisesti kävi töissä iltaisin ja työskenteli myös kotona omien luovien projektien parissa. Esko tuntuu mieltävän itsensä ensisijaisesti erilaisia verkkoja viritteleväksi oman työuran rakentajaksi – myös työttömyysaikana hänellä oli kokoajan omia projekteja suunnitteilla – ja vasta sitten samanaikaisesti lapsen osa-aikaiseksi hoitajaksi. Tähän tutkimukseen haastatelluista äideistäkin osa oli perhevapaansa aikana ylläpitänyt tai laajentanut ammattitaitoaan (ks. luku 6), mutta silti he kertoivat työelämästä poissaolon aikana ensisijaisesti hoitavansa lasta.

Mieheyden ja perinteisen isyyden odotukset tulevat esiin myös Eskon omassa pohdinnassa kysymykseeni, onko hän jossakin elämänvaiheessa tai -tilanteessa erityisesti huomannut olevansa mies. Aluksi Esko ei osaa vastata, sillä hänen mukaansa se että on mies ”vaikuttaa melkeen kaikkeen”, mutta annettuani esimerkiksi työelämän hän toteaa, että omalla alallaan hän ei ole ainakaan törmännyt erityisiin tasa-arvo-ongelmiin. Lopulta hän pohtii:

ESKO: Ehkä nyt sen verran tietysti, että mä voisin kuvitella, että jos mä olisin ollut niin kuin naisena työtön tuon, mikä mulla nyt oli tuo aika selkeä työttömyysjakso, niin tavallaan ne paineet siinä jotenkin perhe-elämässä olis ollut pikkuisen pienemmät. Koska mä luulen, että se on aika yleistä, että ihmiset ajattelee kuitenkin niin, siis miehet, että se on aika kiusallista, että jos se on niin, että vaimo on se elättäjä ja itse elää jollain sosiaalituella. Että se kyllä sillä tavalla loi sellaista painetta, jota ei olisi välttämättä tullut, jos ois ollut naispuolinen, että siinä mielessä.

HAASTATTELIJA: Niin, että se tulee niin kuin ulkopuolelta sitten se ajatus siitä?

ESKO: Niin se ikään kuin tulee, että se on kyllä. Se on perinteinen ajatus kyllä, ja vaikka siitä ois tietoinen, niin se ei silti tavallaan siihen hirveesti auta siihen fiilikseen. Mutta se on tietenkin tavallaan sitten luonnekysymys, että mä en ole koskaan, mitä vanhemmaksi tulee niin sitä vähemmän pitää jotenkin rahaa ja varallisuutta niin tärkeänä tai erityisesti tavoittelamisen arvoisena. Mutta en mä toisaalta ole myöskään ikinä halunnut elää pienituloisena tai että joutuu kaikesta säästämään ja pennejä laskemaan, mitä on kuitenkin joutunut suurimman osan aikuisiästään niin käytännössä tekemään. Että se yhdistettynä, miten mä sanoisin, kunnianhimoiseen luonteeseen, niin se aiheuttaa sitten varmaan sen, että on tietyt paineet sitten. Ei ole omissa silmissään ihan niin kelpo, kuin jos pystyisi elättämään perhettään, että jossain aika syvällä mä luulen, että semmoinen ajatus kyllä on varmaan miehellä sitten.

Aiemmin totesin, kuinka elatusvastuu voi olla hyvinkin käytännöllinen strategia, johon perheessä luisutaan olosuhteiden edessä, usein silloin kun isän työtilanne on vakaampi kuin äidin. Vastuu perheen elättämisestä on kuitenkin Eskon kertomuksessa nimenomaan henkisesti koettu, sisäistetty kulttuurinen odotus tai ihanne, johon Esko ei kuitenkaan isänä ole aina juuri työuransa epävakauudesta johtuen käytännössä yltänyt. Myös isobritannialaisia vanhempia haastatelleet Nickie Charles ja Emma James (2003) ovat kuvanneet tällaista ihanteiden ja käytännön välistä kuilua: osa työttömäksi joutuneista miehistä korosti silti kokevansa itsensä perheen pääasialliseksi elättäjäksi, ja naiset, joiden puoliso oli työtön, ottivat toisinaan oman käytännön elättäjän vastuunsa vastaan pitkin hampain. Oma sukupuolistunut identiteetti ja siihen liittyvät koetut vastuut olivat pysyvämpiä kuin kulloistenkin elämäntilanteiden edellyttämät käytännöt.

Myös Eskon kertomuksessa tulee esiin kuitenkin se, että kokonaisvaltaiset ja pitkäaikaisia järjestelyjä vaativat valinnat työn ja lastenhoidon välillä, kuten perhevapaiden jakaminen, saattavat perustua erilaisiin rationaliteetteihin eivätkä välttämättä ennakoivat myöhempiä järjestelyjä vanhempien kesken. Sen sijaan vastuut lasten päivittäisistä tarpeista, esimerkiksi se kuka jää hoitamaan sairastunutta lasta, eivät välttämättä noudata ”moraalisia sukupuolistuneita järjeilyjä” (vrt. Duncan 2005; Duncan ym. 2003) ja perusteluja. Ne eivät myöskään välttämättä kytkeydy työn epävarmuuteen vaan ennemminkin hetkellisiin ja varsin pragmaattisiin työtilanteisiin:

Mulla on hyvin joustava toi työ, ja sen takia mä olen useimmiten jäänyt kotiin, jos on ollut lapsi kipeänä. Mutta sitten, jos lapsi on enemmän kuin yhden päivän kipeä ja mulla on jotain semmoista selkeästi välttämätöntä syytä, että mun pitää hoitaa asioita ja varsinkin mennä [työpaikalle] tekemään niitä, niin sitten mun vaimo on ollut poissa töistä, että me ollaan suurin piirtein sitten vuoron perään niitä pyritty, että molempien työtilanteiden mukaan sitten, että kummalla on ikään kuin vähemmän tärkeitä työtehtäviä (naurahtaen) sinä päivänä niin se sitten [hoitaa lasta].

Tilapäisten työstä poissaolojen jakautumista vanhempien kesken perusteltiin muissakin haastatteluissa usein tilannekohtaisuudella ja työtilanteiden tärkeydellä. Näin suorasukaisia ei oltu kuitenkaan pitempiaikaisia järjestelyjä kuten perhevapaita tai muita työuraa koskevia kompromisseja koskevissa ratkaisuissa, etenkin jos kompromissit koskettivat enemmän toista vanhempaa. Ei ehkä ole helppoa tunnustaa, että omaa uraa on parisuhteessa pidetty tärkeämpänä. Eskonkin sanat olivat tässä suhteessa varovaisia: hänkään ei perustellut omaa lyhyempiaikaista hoitovastuutaan oman työnsä tärkeydellä, vaan työn merkityksellisyydellä hänelle itselleen, siis työorientaatiollaan. Esimerkiksi perhevapaiden jakamisessa legitimiimpi perustelu ovatkin erot vanhempien tulotasossa tai hankaluus olla pitkään työstä pois (Repo 2012).

Aleksi: ”Ollaan pystytty takaamaan toisillemme semmonen työrauha”

Aleksin ja hänen puolisonsa parisuhteessa kummankin työtilanne ja aiempi työura on yhtäläillä epävakaa, ja siten kumpikin on joutunut kamppailemaan työsuhteiden jatkumisen ja uran vakiinnuttamisen kanssa. Aleksin kertomus kuvaakin sekä jaettua epävarmuutta että jaettua vanhemmuutta, sitä kuinka työtilanteet voivat kutsua vanhempia jo aiemmin ihanteena olleisiin tasa-arvoisiin käytäntöihin ja kuinka jaettu vanhemmuus puolestaan tukee epävakaiden työurien vakiinnuttamista.

Aleksilla on alle 3-vuotias lapsi, jota hän haastatteluhetkellä hoitaa kotona hoitovapaalla määräaikaisesta työsuhteestaan. Hänen tähänastisella työurallaan kaikki työsuhteet ovat olleet määräaikaisia; Aleksi on tutkija, joten pätkätyöt ovat liittyneet tutkimusprojekteihin sekä jatko-opintoihin erimittaisten apurahakausien turvin. Molemmilla vanhemmilla on akateeminen korkeakoulututkinto. Lapsen äiti työskentelee asiantuntijatehtävissä ja Aleksin tavoin pätkätyöuralla. Ennen Aleksin hoitopaata äiti hoiti lasta kotona ilman voimassa olevaa työsuhdetta, mutta on nyt uudessa työssä, jälleen määräaikaisena.

Perhevapaiden jakamisesta vanhempien kesken oli keskusteltu jo ennen lapsen syntymää: ”kyllä se oli alusta asti selvää, et mä sanoin, et mä haluan jäädä kotiin, jossain vaiheessa”. Käytännön toteutuksessa ja ajoituksessa ratkaisevia olivat kuitenkin vanhempien työtilanteet:

HAASTATTELIJA: Oliko teillä joku selkee suunnitelma, tai käytiinkö teillä keskustelua puolison kanssa etukäteen siitä, että miten näitä perhevapaita pidetään?

ALEKSI: Joo. Kyllä käytiin, ja siin oli aikamoista vääntöäkin kyllä. Siinä mielessä, että kun vaimolla loppu työsuhde, yks pätkä (naurahtaen) tai työsuhde [–] loppu siinä, siis vähän sen jossain vaiheessa sen syntymän jälkeen, et hän oli tavallaan työtön kun oli sitten äitiyslomalla ja vanhempainvapaalla. Ja sit hän rupes jossain vaiheessa hakeen siinä töitä, et sit kun lapsi oli vuoden niin hän sai työpaikan. Ja sit oli aikamoista neuvottelua joka puolella, siis hänellä työnantajan kanssa, et millon hän voisi ottaa sen uuden työn vastaan, kun hän haluisi olla vielä puol vuotta kotona. Ja mä olin sitten tavallaan, meillä oli se ajatus, että mä jään kotiin sitten nyt keväällä [–]. Ja siinä oli aikamoinen ”gappi” (nauraa), että miten, hänen pitäisi mennä elokuussa töihin ja mun pitäisi jäädä huhtikuussa kotiin, et miten se kurotaan yhteen. Ja sitä sit väännettiin näissä molemmissa työpaikoissa.

Hoitojärjestely kurottiin yhteen siten, että äiti neuvotteli työsuhteen alkuun hoitopaata, isä puolestaan aikaisti omaa hoitovapaata osa-aikaisena, ja lopun aikaa lasta hoiti isoäiti. Paitsi neuvottelut vanhempien kesken myös neuvottelut työpaikoilla esimiehen kanssa olivat tässä merkityksellisiä. Samalla neuvottelua tai eräänlaista

”sisäistä keskustelua” (Archer 2003) joutuu käymään myös omien toiveiden ja odotusten suhteen. Perhevapaan ajoituksen järjestelyssä työpaikalla ei ollut Aleksin tapauksessa kyse ainoastaan esimiehen myönteisestä suhtautumisesta, vaan omasta suhtautumisesta työhön:

Se oli oikeestaan mulle semmonen vääntö, et kun mä olin suunnitellut tän projektin menevän näin ja näin ja näin, ja nyt sitten vaimo sano et nyt hän lähtee, hänellä on nyt duuni täällä. Niin mä olin jotenkin silleen, se oli enemmän musta kiinni, et miten mä nyt sitten jotenkin uudelleen organisoisin tän. Ja kyllähän se sitten ratkasu tuli kuitenkin projektin johtajalta, ja meidän välillä suunniteltiin se [-].

Aleksilla on mahdollisuus pitkälti itse suunnitella työnsä aikataulut, mutta hänen alkuperäisessä suunnitelmassaan hoitovapaa olisi alkanut vasta myöhemmin. Kun lapsen äiti sitten sanoi, että ”hänellä on nyt duuni täällä”, Aleksin oli suunniteltava aikataulut uudelleen. Ehkä tähän liittyy se, miksi isien perhevapaita ja poissaoloa työelämästä usein pidetään hankalana (Lammi-Taskula 2007; Repo 2012; Salmi ym. 2009); aina ei ole kyse siitä, että asiasta olisi vaikea neuvotella esimiehen kanssa, vaan myös siitä, miten isä itse mieltää oman asemansa työpaikalla ja työssään. Työn uudelleen organisoinnin onnistumiseksi on omaksuttava uusia ajattelutapoja, kyseenalaistettava oma korvaamattomuus ja ehkä jossain määrin myös työn tärkeys.

Aleksi kuvailee harmiaan siitä, että juuri hoitovapaan alkaessa omassa työssä oli tulossa ”se kiinnostavin vaihe”, ”ja sit kun mun ois pitänyt jäädä siitä kokonaan pois, niin mä olin tosi pettynyt, koska sitä mä olin täs odottanu, ja silleen mä koen, että mulla on jotain annettavaakin tässä projektissa”. Omasta kiinnostavasta työstä pois jääminen väliaikaisestikin edellytti siis sisäistä keskustelua omista prioriteeteista ja valinnoista. Aleksin tapauksessa tähän isän sisäiseen neuvotteluun tuli avuksi myös esimies, joka ehdotti konkreettista ratkaisua tilanteen järjestämiseksi. Näin järjestyi myös se, että osittaisella hoitovapaalla Aleksi pääsi osallistumaan myös toivomaansa projektin osioon, ”niin se kyllä sitten vähän helpotti”, hän naurahtaa.

Neuvottelua oman itsen ja omien arvojen sekä puolison ja tämän arvojen ja toiveiden kanssa on käyty lapsen syntymän jälkeen myös työelämästä laajemmin:

ALEKSI: Täs on nyt aika paljon näit (naurahtaa) elämänarvoja ja muita nyt puntaroitu, et tehtiin myöskin semmonen päätös, et molemmat on ens syksystä lähtien tekee nelipäivästä viikkoo, et jos vaimokin saa sen läpi, et mä oon jo siit sopinu, et molemmat ois sitten yhen arkipäivän kotona. Et [lapsi] on nyt alkuun hoidossa kolme päivää viikossa.

HAASTATTELIJA: Just, siihen tulee semmonen pehmee lasku.

ALEKSI: Joo ja sit mä just sanoin sitä, et toivottavasti voidaan pitää täst kiinni eläkkeelle asti. Mun mielestä se neljä päivää viikossa on ihan riittä-

västi töitä, ja siit tulee ihan riittävästi tuloja, että se on vähän semmonen. Jos tälleen pystyy työpaikas järjestelemään, niin mun mielestä se on hyvä homma.

Myös pidemmän tähtäimen lapsenhoitojärjestelyissä näkyy Aleksin parisuhteessa vallitseva tasa-arvon ihanne. Osa-aikatyö tai työajan lyhentäminen lapsen hoidon vuoksi on Suomessa harvinaista, ja erityisen harvoin näin toimivat miehet (Hulkko 2007; Lehto & Sutela 2008). Molempien vanhempien osa-aikaratkaisu heijastelee yhtäaikaaisesti jaettua vanhemmuutta, mutta toinen vaihtoehto on vuorotella hoitovastuuta ja työssäkäyntiä kuten perheessä on tähän saakka pienen lapsen hoidon suhteen toimittu. Hoitovastuuseen kuuluvat myös kotityöt. Tämän työnjaon tavoitteena on Aleksin mukaan se, että ”me ollaan molemmat jotenkin pystytty takaamaan toisillemme semmonen työrauha. Et se joka on sit kotona, niin se sitten hoitaa sen kodin”. Seuraava haastattelukatkelma kuvaa sitä, miten tästä työnjaosta on parisuhteessa neuvoteltu.

HAASTATTELIJA: No sanoitkin, että teil on tavallaan semmonen sopimus, onks se ihan tämmönen tietoisesti tehty sopimus, että se joka on toisessa niin saa tehdä töitä, tai miten teillä on neuvoteltu työnjaosta siis lapsenhoidon ja kodin suhteen?

ALEKSI: Eh... (Nauraen.)

HAASTATTELIJA: Vai onks ne asiat vaan vähän menny? (Naurahten.)

ALEKSI: Ne on, ne on aikalailla menny kyllä, sanoisin, jotenkin se on vähän semmonen sanaton sopimus ehkä että. Mm. No ei, silloin kun mä olin töissä ja vaimo oli kotona niin, mm, kyl mä nyt aikalailla, mul on kuitenkin tälleen joustavampi työ, niin kyl mä nyt tosiaan olin sitten välillä kotonakin. Vaikka koko päivän, et ei se nyt vaimolta onnistu missään tapauksessa. Mut nyt se on sit menny enemmän silleen, et sit kun mä oon kotona koko päivän, niin sit siellä tehdään ja touhutaan, ja sit kun vaimo tulee kotiin, niin sit lapsi haluaa olla hänen kanssaan. Niin hän olkoon sitten. Mun iltavapaa-aika on sit sitä, että mä saan laittaa ruokaa ja saan tiskata. (Nauraa.)

Joistakin työnjakoon liittyvistä käytännöistä on Aleksin mukaan vanhempien kesken puhuttu, mutta suurimmaksi osaksi asiat ”on lutviutunu aika hyvin, et melkein itsettään”. Vaikuttaa siltä, että yhteinen ymmärrys tasa-arvoisen parisuhteen ihanteesta ei ole vaatinut kovin suuria ”vääntöjä” vanhempien välillä, vaan konkreettiset neuvottelut on käyty vain käytännön ratkaisuista. Aivan haastattelun lopuksi Aleksi palaa kuitenkin vielä työnjakokysymykseen, ja nostaa esiin vanhempien työtilanteiden ja erityisesti epävarmojen työurien merkityksen:

ALEKSI: Kyllä jotenkin joo, sit kun mä puhuin siitä, että mä hoidan nyt sen kodin, et vaimo voi keskittyä töihin. Niin kyl siinä on vähän semmonen ajatus, et kun se vaimon työ on uus, ja se on määräaikaan, niin sen pitää saada tehdä sitä ihan täysillä, jotta sillä on jotain toivoo sit senkin pätkän jälkeen. Et sille pitää antaa nyt tilaisuus näyttää kykynsä siellä, koska se on uus työpaikka [–]. Et jotenkin, siin on jotenkin vähän semmonen asetus. Et ehkä täällä [viittaa elämänviivalla kohtaan, jossa lapsi syntyi, ja itse aloitti uuden työn] tässä just ehkä samoin toisinpäin.

HAASTATTELIJA: Niin sulla oli sama tilanne sit tavallaan sillon, et sulla oli uus työ ja lapsi synti siinä ja sun vaimo jäi kotiin.

ALEKSI: Niin just, ja sit jotenkin se [tohtoriksi] väittelemisenkin oli vähän semmonen, et siihen oli semmonen yhteisymmärrys, et kyllä mun täytyy saada keskittyä siihen, että se on niin ainutlaatuinen, ja siitä on niin paljon rasitetta, et se täytyy nyt jotenkin hoitaa hyvin. Ja sit kans se, et se uuden projektin käynnistäminen kyllä. Aina on vähän semmonen joku (nauraen) pelko niskassa ehkä sitten, että nyt ne työt täytyy hoitaa ihan super super hyvin. Et vaan sillä tavalla voi jotenkin taata sen jatkuvuuden. Tai ei ees jatkuvuuden vaan sen et, kai se on näis muutenkin näis tällaisissa pätkätyösuhteis just se semmonen, et on vaan niin hyvä kun mitä on viimeiset näytöt. (Naurahtaa.) Suunnilleen.

Aleksi kuvailee parisuhdettaan, jossa vallitsee yhteinen ymmärrys siitä, että määräaikaisen työntekijän on panostettava työhön erityisen paljon sen jatkumiseksi, ja siksi saatava tilaisuus keskittyä työhönsä ja näyttää potentiaalinsa kun siihen tarjoutuu mahdollisuus. Tässä perheessä molemmat vanhemmat ovat työskennelleet määräaikaissa työsuhteissa, joten on ehkä helpompi välttää tilannetta, jossa pyrittäisiin turvaamaan vain toisen vanhemman työuran ja tulojen jatkuvuus. Asetelma näyttäisi tukevan kahden ansaitsijan ja kahden hoivaajan ihanteen mukaisia valintoja. Kun työelämässä tarjolla olevien mahdollisuuksien suhteen lähdetään jotakuinkin samalta viivalta, on luontevaa ajatella, että molempien vanhempien on (vuorollaan) saatava panostaa työhönsä, jotta kummallakin olisi toivoa työuran jatkuvuudesta ja vakiintumisesta.

Vanhemmuuden vastuiden ja työelämään osallistumisen vuorottelussa on kyse tietoisista ja neuvotelluista periaatteista ja käytännöistä, jotka perustuvat puolisoiden yhteisymmärrykselle kummankin vanhemman hoivavastuun sekä työuran tärkeydestä. Vaikka työn epävarmuus siis toisaalla tekee neuvottelut mahdottomiksi tai tarpeettomiksi, saattaa se toisinaan yllättäen tarjota tilaisuuksia neuvotteluille, joiden tuloksena voi olla tällainen vastavuoroisuuden ja molemminpuolisen tukemisen strategia hoivaan ja työhön liittyvien velvollisuuksien ja mahdollisuuksien suhteen.

Aleksin, samoin kuin muutaman muunkin haastateltavan, perheessä kummankin vanhemman työtilanne ja aiempi työura oli yhtälailla epävakaa. Tasapuolisen epävarmuuden tilanteessa ei ole ehkä niin selvää, kumpi ura saattaisi olla vakaampi ja kumpaan siis kannattaisi investoida toisen uran kustannuksella. Haastateltujen joukossa oli kuitenkin myös sellaisia miehiä, jotka itse olivat jo vakiinnuttaneet asemansa työelämässä, ja jotka juuri siksi – tai silti – olivat valmiita jakamaan hoivavastuuta tukeakseen puolisonsa epävarmaa työuraa. Esimerkiksi kolmatta lastaan odottava isä pitää naisten määräaikaishuuksia tasa-arvo-ongelmana, ja on puolisonsa kanssa ihmetellyt sitä, että heidän tuttavapiirissään ”suurin osa naisista on jonkinlaisella pätkällä ja miehet enimmäkseen pysyvässä työsuhteessa”. Isän mielestä tämä epäsuhta on ”merkittävä asia ja oikeesti iso epäkohta”.

ISÄ(08): Et jotenkin se on, vaikei ne nyt olis, varmaan ihmiset selviää taloudellisesti, ei siitä oo kysymys, selviää jollakin tavalla, paremmin tai huonommin, mutta se on jotenkin tasa-arvokysymys myöskin, että ei oo, et ei haluta itse aatella... Että ei haluta semmosta yhteiskuntaa, jossa on jotenkin tällainen asetelma, et miehet elättää naisia, vaan että kukin... Taas kerran [–], miksi ihmiset ei saisi itse päättää mitä ne tekee, kuka käy töissä ja käykö molemmat, jos pystyy.

Tämä isä on itse työskennellyt jo pitkään vakituissa työsuhteissa, hänen puolisonsa sen sijaan aina määräaikaishuuksissa. Vanhempainvapaat on vanhempien kesken jaettu jotakuinkin puoliksi, minkä jälkeen perheen kaksi lasta on viety päivähoitoon. Kummankin vanhemman työelämästä poissaolo on kerralla ollut alle puolen vuoden mittainen: ”se, että on muutaman kuukauden pois, on vähän eri asia kun olla muutamana vuosi pois, silloin ei se ura jotenkin katkea”. Korkeasti koulutetun, asiantuntija-tehtävissä työskennelleen isän mielestä poissaolo työstä ei ole ollut hankalaa:

ISÄ(08): En mä tiedä, oonks mä vaan sitten törmänny semmoseen työnantajiin vai onks asenteet muuttunu [–], mutta mun mielestä sekä suhtautumisessa vanhempainvapaisiin että siihen lasten päivittäiseen hoitoon, on jotenkin, se on ihan selvää, että sekä miehelle että naiselle, et niil on menoja, et nyt mä lähen tästä kokouksesta neljältä, koska on mun vuoro hakee lapset, eikä oletus niin, että tottakai mä olen iltaseitsemään töissä. Ja useampi kollega, mieskollegat on kanssa pitäny useamman kuukauden vanhempainvapaita.

Kyse saattaa Aleksin tapaan olla sekä esimiehen myönteisestä suhtautumisesta että isän omasta ajattelusta: vaikka työ on hänelle tärkeää, se ei ole niin tärkeää, ettei siitä voisi väliaikaisesti olla pois.

Epävakaaseen työhön investointi voi tuntua erityisen tärkeältä juuri työuran alkuvaiheessa, kun omaan ansioluetteloon on kerrytettävä työkokemusta ja sellaisia ansioita, jotka turvaisivat seuraavan työsuhteen saamisen. Tarkastelin esimerkiksi lastenhankinnan yhteydessä (luvussa 5) erään isän käymiä neuvotteluja puolisonsa kanssa jo ennen lapsenhankintapäätöstä; puoliso ei halunnut olla ainoa, joka ottaisi riskin työuran katkeamisen suhteen, ja niinpä perhevapaiden jaosta sovittiin tarkkaan ennen kuin lapsia ryhdyttiin hankkimaan.

Kiinnostavaa onkin, että esimerkiksi ylempänä mainitsemani isä, joka nyt odottaa puolisonsa kanssa kolmatta lasta, puhuu perhevapaiden jakamisesta tässä vaiheessa vanhempien työuria jo paljon perinteisemmin, vaikka äidin työsuhde on yhä määräaikainen: ”hän on miettinyt, että hän saattas olla kenties sen koko ajankin, ja ehkä hoitovapaalla”, koska ”tää on se viimeinen lapsi”. Kun äidillä on jo ollut mahdollisuus tehdä uraa lasten saamisesta huolimatta, on hänen ehkä nyt jo helpompi ottaa enemmän riskejä työsuhteensa suhteen. Samalla tasa-arvoideologiasta liu’utaan äidinhoivan ensisijaisuuden korostamiseen: isän mukaan tuleva työnjako ”riippuu nyt varmaan siitäkin, no hänen ajatuksistaan ja sitten minkälaista vanhempainvapaalla on”. Isä itse puolestaan haluaa myös katsoa, miltä hänen oma työtilanteensa näyttää sitten kun asia on ajankohtainen – työstä poissaolokaan ei siis ole tällä kerralla aivan itsestään selvää. Isälle on kuitenkin jo ehtinyt muodostua tasa-arvoinen rooli perhe-elämässä, jolloin ei enää tarvitse olla yhtä varuillaan, etteivät vanhempien vastuut luisuisi perinteisiin sukupuolistuneisiin uomiin.

Perhevapaiden ja niiden jälkeisenkin hoivavastuun jakamisella voikin olla pitemmän aikavälin seurauksia vanhempien työnjakoon, mutta myös lasten ja vanhempien välisiin suhteisiin. Yllä mainittu isä pohtii, että vaikka ”ne lasten tykkäämiset jommastakummasta vanhemmasta vaihtelee”, niin silti ”heistä on jotenkin luontevaa, että molemmat ovat olemassa ja yhtä paljon”. ”Totta kai se, että on niiden [lasten] kanssa, niin vaikuttaa, vaikka eihän ne nyt tietysti enää muista sitä.” Varhaisten muistojen sijaan kyseessä on ehkä ennemminkin ”semmonen jatkumo, että niiden kanssa nyt joka tapauksessa päivittäin ollaan, niin [–] vanhempainvapaan jälkeen molemmat käy suunnilleen yhtä paljon töissä, on suunnilleen yhtä paljon kotona, on suunnilleen yhtä paljon omissa menoissa tai tekee suunnilleen yhtä paljon töitä kotona, jakaa vuoroja”.

Äidin epävarman työuran tukeminen ei ole isältä pelkkä uhraus, vaan isä voi saada siitä jotakin myös takaisin. Isälle voi olla merkityksellistä, että tämä on lasten silmissä yhtä paljon ”olemassa” kuin lasten äiti. Myös omat isyyden kokemukset ja tunteet voivat merkitä paljon. Ehkä kärjistetyimminkin tämä tulee ilmi avioeron kokeen, kahden lapsen isän kertomuksessa. Tämä isä oli käyttänyt molempien lastensa kanssa hoitovapaata muutaman kuukauden ajan, jotta tuolloin vielä opiskeleva (silloinen) puoliso ja lasten äiti pääsi jatkamaan opintojaan. Äidin saatua määräaikaisen työpaikan isä kertoo esimerkiksi olleensa ensisijaisesti se, joka jäi hoitamaan sairastunutta lasta, sillä puolisollla oli ”aikalailinkin epävarmempaa se töitten jatkuminen”.

”Hänellä kun tosiaan oli vähän semmoinen tilanne, että kun hän työt alotti, niin hän rupes siellä töissä valmistelevaan semmosta projektia, et ikään kuin teki itelleen töitä tulevaisuutta varten, niin [–] katoinkin, että se on tärkeempi, että hän on siellä töissä kun minä, jolla on vakituinen työpaikka”.

Tämän isän kertomuksessa vastavuoroiset vastuut voi ymmärtää lahjoina (vrt. Hochschild 1994; Jokinen 2005), jotka tekevät omat kompromissit enemmän kuin pelkiksi uhrauksiksi. Annetusta lahjasta – esimerkiksi siitä, että on ottanut enemmän vastuuta lasten hoidosta silloin kun puolison on ollut tärkeää keskittyä työhönsä – saa tällöin vastalahjan – tyytyväisyyden siitä, että ”on halunnu satsata, ja satsannu siihen perheeseen, ettei oo semmosta oloa, että ois se ’toinen’ vanhempi niin sanotusti”.

Nyt, lasten ollessa 3- ja 5-vuotiaat, vanhemmat ovat eronneet ja isällä on yhteishuoltajuus lasten äidin kanssa. Vanhempien väliset vastuut pyritään yhä jakamaan tasaisesti kuten ennen eroakin, ja lapset asuvat vanhempien luona vuoroviikoin. Isä pohtii, ettei vaihtuvan kodin järjestely ehkä ole lasten kannalta paras vaihtoehto:

ISÄ(09): ...mutta ehkä se on sitten toiseksi paras. Ettei kumpikaan meistä vois kuvitella sitä, että ryhtys viikonloppuvanhemmaksi tai silleen, että justiin kun tälleen on aika paljon jaettu tota vanhemmuutta tossa koko ajan, niin jotenkin vaikeaa ois kuvitella... Että sitten joutuu ikään kuin luopumaan puolesta niistä lasten elämästä, että sitten pystys luopuun vielä enemmästä, niin ei se, ei se varmasti kummallekaan oo vaihtoehto ollenkaan.

Perinteiset sukupuolistuneet vastuut parisuhteessa voivat perustua ”kiitollisuuden taloudelle”, joka toimii silloin, kun puoliset jakavat kulttuuriset käsitykset sukupuolesta, naiseudesta ja mieheydestä (Hochschild 1994) ja tulkitsevat toisen puolison omaksuman sukupuolistuneen vastuun lahjana. Tove Thaagaardin (1997) mukaan sen sijaan lahja on lahja erityisesti silloin, kun se ei perustu itsestään selvyydelle vaan jollakin tavalla rikkoo totuttuja sukupuolitapaisuuksia. Niinpä edellisen lainauksen isän antaman ”lapsenhoitolahjan” arvo korostuu, kun kulttuurisen odotuksen mukainen toiminnan malli olisi ollut isän vakituisen työn priorisoiminen äidin opintojen ja pätkätöiden sijaan. Samoin jaetun arjen hoitovastuun eron jälkeen voi tulkita vastalahjana isälle erityisesti siksi, että useimmiten eron jälkeen lapset jäävät yhä pääasiallisesti äidille (Kuronen 2003).

Yhteistä näille kertomuksille on ensinnäkin vanhempien yhteinen käsitys jaetusta vanhemmuudesta ja aivan erityisesti isän halu ottaa vastuuta lapsen hoidosta, mutta lisäksi äidin työorientaatio, joka tosin näissä haastatteluissa välittyi miesten kertomana. Lisäksi äidin suuntautuminen työelämään leimasi se, että tämän orientaation mukaisen työuran vakiinnuttamiseksi oli tehtävä paljon työtä, sillä äitien työmarkkina-asema oli usein vähintään yhtä epävarma kuin isien. Perhevapaita jakavat keske-

nään enemmän vanhemmat, joista äiti on korkeasti koulutettu ja asemaltaan ylempi toimihenkilö (Lammi-Taskula 2007). Myös rohkaisevan kumppanin eli äidin merkitys voi isien perhevapaiden käytössä olla suuri (Almqvist & Dahlgren 2013). Puolisoiden suhteelliset asemat työmarkkinoilla ja heidän työorientaationsa ovat merkityksellisiä sukupuolten välisen työnjaon kannalta. Työnjaon käytännöistä kuitenkin neuvotellaan alati muuttuvien tilanteiden ja työ- ja perhe-elämän kokemusten myötä (Deutsch 1999).

Yhteenveto: työnjako neuvoteltuna prosessina

Palkkatyötä ja hoivaa koskevien valintojen yhteen kietoutuvia ulottuvuuksia ovat työtä ja vanhemmuutta koskevat (sukupuolistuneet) käsitykset sekä työmarkkinoiden rakenteet, tässä tapauksessa erityisesti työsuhteiden ja työurien epävarmuus ja vanhempien suhteellinen työmarkkinatilanne. Henkilökohtaiset ihanteet ja resurssit, kulttuuriset käsitykset ja rakenteet muodostavat kontekstin, jossa yksilöllisten valintojen sijaan erilaisista työnjaon järjestelyistä neuvotellaan sekä puolison kanssa että esimerkiksi työpaikalla esimiehen kanssa. Viime kädessä näistä järjestelyistä käydään neuvottelua, sisäistä keskustelua (vrt. Archer 2003) oman itsen kanssa, suhteessa omiin tavoitteisiin ja niiden rajoihin.

Lapsen syntyessä vanhempien työnjako on aluksi selvempi: äiti jää äitiysvapaalle ja usein imettää lasta ainakin ensimmäisten kuukausien ajan. Jos lapsen hoidon työnjakoa halutaan myöhemmin muuttaa, se vaatii siis tietoista valintaa. Osa tämän tutkimuksen vanhemmista oli alun perinkin halunnut jakaa vanhemmuuden vastuuta ja perhevapaita vanhempien kesken, osalle taas sukupuolistuneet vastuut tuntuivat luontevilta. Ihanteet saattoivat sopia vanhempien käytännöllisiin työtilanteisiin, mutta eivät aina. Jos toisen vanhemman työtilanne oli epävarmempi ja työmarkkina-asema heikompi, vanhemmilla näytti olevan kaksi neuvottelun logiikkaa: nähdäänkö parisuhteessa kannattavampana investoida varmaan vai epävarmaan työuraan. Tämä kysymys sukupuolistuu siten, että käytännössä perheenperustamisissä olevat ja pienten lasten äidit ovat niitä, joille määräaikaiset työsuhteet kasaantuvat. Kysymys siis useimmiten kuuluu, tuetaanko äidin epävarmaa työuraa vai priorisoidaanko isän vakaa(mpi) ura ja tulot.

Yhteinen investointi miehen vakaaseen uraan voi olla perheen kollektiivinen etu: taloudellinen jatkuvuus tuo perheen elämään vakautta. Jos vanhempien ihanteena olisi ollut jaettu vanhemmuus, tällaisen ratkaisun taustalla oli kuitenkin ennemminkin pragmaattinen, käytännöllinen rationaliteetti kuin moraalinen rationaliteetti (Duncan ym. 2003; Duncan 2011). Epävarmassa työtilanteessa olevalle äidille tämä voi lisäksi merkitä itseään vahvistavaa kierrettä, jossa heikko työmarkkina-asema heikentää äidin neuvotteluasemaa perheen sisällä, ja äidille kasaantuva hoivavastuu puolestaan heikentää entisestään tämän mahdollisuuksia vakiinnuttaa omaa työuraa.

Yhteinen investointi epävarmempaan työuraan, tai tasapuolisesti molempien vanhempien epävarmoihin uriin, sen sijaan luo mahdollisuuksia molemmille van-

hemmille tarttua työtilaisuuksiin ja varmistella asemaansa työelämässä. Nämä logiikat vaikuttavat kuitenkin jossain määrin sukupuolistuneilta. Vakaa ura, joka priorisoitiin, oli näissä perheissä isän. Aineistossa ei ollut montaa sellaista äitiä tai isää, joiden parisuhteessa naisen työtilanne olisi ollut vakaampi kuin miehen. Niissä perheissä, joissa näin oli, ei priorisoitu selkeästi naisen uraa, ainakaan jos mittarina pidetään perhevapaiden jakamista ja työn suhteen tehtyjä kompromisseja. Ainakin yksi määräaikaisena työskennellyt mies nimenomaan arvioi, ettei uskaltanut pitää edes isyysvapaata työpaikan menettämisen pelossa, kun taas äiti jäi vapaalle vakituisesta työsuhteesta. Silloin kun vanhempien valinnat luisuvat sukupuolistuneisiin käytäntöihin, niitä perustellaan pragmaattisilla työelämän realiteeteilla silloin kun äidin työtilanne on epävarma, ja äidinhoivan ensisijaisuudella silloin, kun isän työtilanne on epävarma.

Voidaan myös kysyä, onko sillä merkitystä kuinka tasaisesti esimerkiksi perhevapaat jaetaan, jos vastuut lapsen hoidosta ja esimerkiksi kotitöistä on muuten ja myöhemmissä perhevaiheissa jaettu tasa-arvoisemmin. Haastateltujen vanhempien perheissä työnjaon käytännöt muuttuivatkin paitsi lasten synnyttyä myös työtilanteiden myötä ja lasten kasvaessa. Vanhempien kertomukset kuitenkin osoittavat myös, että etenkin jos työtilanteet vetävät vanhempien käytäntöjä perinteisiin sukupuolistuneisiin uomiinsa, toisin tekeminen vaatii tietoisia neuvotteluja silloinkin kun vanhemmat jakavat tasa-arvoisen parisuhteen ihanteen.

8 Työn ja vanhemmuuden suhteet elämäkulussa

Tarkastelen tässä luvussa pienten lasten vanhempien kokemuksia työelämässä ja vanhepina sekä näiden elämäalueiden mahdollisesti muuttuvia merkityksiä elämäkulun myötä, lasten syntymää edeltävästä ajasta nykyhetkeen. Keskityn valintojen, niistä neuvottelun ja niiden institutionaalisten ehtojen ohella siihen, miten naisten ja miesten ihanteet, toiveet ja tavoitteet voivat kokemusten myötä ja erilaisissa konteksteissa muuttua. Pohdin, muuttuvatko nimenomaan palkkatyön ja vanhemmuuden merkitykset vai onko kyse toiminnan strategioista, rajallisista valinnoista annetussa ympäristössä. Laajennan myös näkökulmaa määräaikaaisesta työstä työuraan ja työelämän kokemuksiin yleisemmin, sillä osa haastatelluista vanhemmista, erityisesti miehistä, oli vakiinnuttanut asemansa työmarkkinoilla toisia varhemmin.

Haastatteluissa omaa mennyttä elämäkulkua arvioitiin erityisesti haastattelun loppupuolella. Pyysin äitejä ja isiä muistelemaan, millainen ajatus heillä oli nuorena, ennen työelämään siirtymistä ja perheellistymistä, ollut tulevasta elämäkulustaan. Haastatellut myös pohtivat sitä, kuinka oma eletty elämä suhteutui tuohon aiempaan mielikuvaan. Apuna tässä pohdiskelussa käytettiin haastattelussa piirrettyä elämäarviavaa, joka toi elämäkokonaisuuden haastateltavan silmien eteen. Elämäkerralliselle haastattelulle on tyypillistä, että tosiasioden kertomisen (esimerkiksi: ”irtisanouduin työstäni”) lisäksi kertomus sisältää arvioivia elementtejä (”ja se oli vaikea päätös, vaikka teinkin sen perheen vuoksi”) (Komulainen 1998). Tällainen pohdinta ei rajoittunut vain haastattelun loppuun, joten analysoin haastateltujen kertomuksista kohtia, joissa he tulevat kertoneeksi, mikä heille itselleen kulloinkin on ollut työssä tai perhe-elämässä tärkeää ja merkityksellistä.

Catherine Hakim (2002) on korostanut jälkimodernin ajan yksilöllisten preferenssien, orientaatioiden ja siten myös elämäntyylien erilaisuutta. Hakimin orientaatiot kuitenkin perustuvat työn ja perheen vastakkaisuuteen. Sama ongelma tulee vastaan, jos ihmisiä pyydetään kertomaan, mikä elämäalue heille on tärkein. Ei ehkä ole kovin yllättävää, että kun kysyin lapsiperheiden vanhemmilta haastattelussa, mitkä ovat heidän elämäarviavallaan elämän kohokohtia tai parhaimpia elämänvaiheita, ensimmäinen vastaus oli useimmiten lasten syntymä ja äitiys tai isyys. Epäilemättä lainkaan sitä, ettei näin olisi, on todettava, että näin on myös tapana sanoa. Perhekeskeinen ilmapiiri on 2000-luvulla vahvistunut, ja etenkin lapsiperheiden vanhemmat korostavat perheen tärkeyttä itselleen (Jallinoja 2009). Perhekeskeisyys voi kuitenkin ilmetä monin eri tavoin; esimerkiksi perinteiselle maskuliinisuudelle se voi merkitä nimenomaan perheen toimeentulosta huolehtimista päävastuullisena elättäjänä (Björnberg 1998).

Sama koskee työorientaatiota. Se, että työ on jollekulle tärkeä tai jopa tärkein elämäncalue, ei kerro paljoakaan siitä mitä työ tälle ihmiselle merkitsee. Charles ja James (2003) ehdottavatkin orientaatioiden sijaan tarkasteltavaksi työn merkityksiä, jotka kertovat ihmisten yhtäaikaista ja ristiriitaisista kokemuksista ja käsityksistä. He korostavat myös merkitysten muutoksia elämäntilanteiden ja kokemusten myötä. Vanhemmuus voi muokata suhtautumista työelämään. Hakim mukaan tosin on kyse siitä, että äitiyden myötä naiset usein löytävät ”aidon” kotiorientaationsa eli suuntautuvat kotiin ja perheeseen, vaikka olisivat tätä ennen kouluttautuneet ja olleet työelämässä (Hakim 2002). Orientaatiot voivat kuitenkin muuttua nimenomaan työelämän kokemusten ja työn ja vanhemmuuden jännitteiden suhteiden myötä (Halrynjo & Lyng 2009; Crompton & Harris 1998). Useimmiten suomalaiset äiditkin haluavat yhdistää sekä palkkatyön että perheen (Salmi & Lammi-Taskula 2004), mutta se millä ehdoilla työtä ollaan valmiita tekemään saattaa muuttua (Luotonen 2012). Tarkastelen seuraavassa näitä muutoksia sekä äitien että isien kertomina.

Urataivoitteiden madaltaminen ja ”downshifting”

Haastattelemieni äitien ja isien joukossa yleinen tapa puhua omasta suhtautumisesta työhön liittyi oivallukseen siitä, että ”elämässä pitää olla muutakin kuin työ”.

ÄITI(11): Minä en halua tähän työhön uhrata kaikkia iltoja ja kaikkia viikonloppuja. Minä haluan olla työajan töissä ja kotiajan kotona.

ISÄ(02): Jos mä nyt johonkin voin vaikuttaa tässä elämäntilanteessa, on se, että mä voin järjestää sitä aikaa kyllä perheelle, että sen ei pitäis kyllä olla liian iso ongelma. [–] Että pitää katsoa se kokonaisuus, että ei vaan tulis semmoista tilannetta, että on pakko, että ei tavallaan ole vaihtoehtoa sille työnteolle. Se on tavallaan yksi, mikä miettii tällainen epävarmuustekijä, mikä vois liittyä tähän, että jos käy niin, että mun on pakko tehdä hirveen paljon töitä, että mikä on tietysti semmoinen mihin pitää varautua, että semmoinenkin voi tapahtua, ettei tarte sitten kuuskymppisenä surkutelaa sitä, että ”hiti, kun ois ollut enemmän aikaa omien lapsien kanssa”.

Haastateltujen joukossa tämä kokemus liittyi selvästi vanhemmuuteen. Katja Repo (2012, 131) on todennut, että lasten kotihoidon suosion taustalla näkyy – muiden motiivien ohella – vanhempien, yleensä äitien, halu hidastaa ja yksinkertaistaa arkea ja tehdä toisin, asettaa kyseenalaiseksi työkeskeiset arvot ja tuottaa tilaa perheelle ja lapsille. Aino Luotosen (2012, 110) haastattelemat perhevapaalla olevat äidit puhuivat myös vapaan jälkeisestä työhön paluusta suhteessa lapsen tai lasten myötä koettuun asennemuutokseen. Ajasta perheen kanssa oli tullut heille tärkeämpää eikä työlle haluttu enää uhrata niin paljon aikaa kuin aiemmin. Käytännössä äitien suun-

nitelmat liittyivät työajan ja -määrän rajaamiseen sekä henkiseen suhteeseen työhön: urakeskeinen ajattelu oli jäänyt taka-alalle (mutta ei välttämättä hävinnyt kokonaan).

Näin kertoo omassa aineistossani kahden lapsen äiti työtä ja uraa koskevan suhtautumisensa muutoksesta:

ÄITI(04): Sitä jotenkin ajatteli, että miten minä, minä ja minä, ja sitten kun ensimmäinen lapsi tulee, niin se heittääkin härän pyllä, ja sitten sitä itkeekin silloin ensimmäisenä vuonna, että nyt mun pitääkin mennä töihin. Enhän minä voi, että mites minun lapsi, ja eihän siinä ole mitään järkeä, että sitten lapsi on, jossain normityössä olisi sitten yhdeksän tuntia heti tuommoinen pieni lapsi jossain muualla, ja sitten minä näkisin kaksi tuntia, että pienet lapset menee kuitenkin jo seitsemän aikaan iltapesulle ja iltahjelmat ja... Ei mitään järkeä tässä tämmöisessä elämässä, että kuka se kasvattaa sitten ne lapset? Päiväkotia sitten?

Osa-aikatyö tai työajan lyhentäminen oli osalle äideistä ollut keino siirtää aikaa työltä perheelle ja muille elämäalueille. Ratkaisu ei kuitenkaan aineiston äitien joukossa, niin kuin ei Suomessa yleensä, ollut kovin yleinen (ks. tarkemmin Närvi 2012). Ne, jotka tekivät lyhyempää työaikaa, sanoivat lapsen kanssa vietetyn ajan olevan rahaa arvokkaampaa, ja tärkeää lasten hyvinvoinnille: ”pienet lapset kuitenkin, enemmän kuin ne kaipaa sitä palkkaa, niin ne kaipaa sitä ihmistä ja haluaa olla sen kanssa” (äiti03). Omasta toiveesta tehty osa-aikatyö ei välttämättä näyttäytyä uhrauksena perheen hyväksi, vaan päinvastoin uhraus olisi se, ettei perheelle jäisi riittävästi aikaa:

ÄITI(03): Se kyllä mun hyvinvoinnin tärkein osa-alue on se, että mulla on mahdollisuus tehdä lyhennettyä työaikaa, että kun mun kerran tarttee olla töissä ja toisaalta mä myös tykkään siitä, mutta ei mun tarvii tehdä sitä saatua prosenttia, koska se olisi liian suuri uhraus, että se olisi pois mun tärkeistä asioista. Niin se on ehkä se kaikista tärkein, että mahdollisuus tehdä lyhennettyä työaikaa, että silloin jää aikaa ja energiaa muuhunkin.

Samalla kuitenkin edellisen sitaatin äitikin pohtii, että ”jos haluaa olla paljon perheen kanssa, niin ei voi täysillä satsata siihen työelämään, koska tällä hetkellä nykyisin ainakin se työelämä on sitten sellainen, että se vaatii sitten kaiken, jos siihen haluaa mennä”. Työhön investoitavan ajan rajoittaminen voi hidastaa työuralla etenemistä, ja siinä mielessä osa-aikatyö on kompromissi: väliaikainen tinkiminen omaan työhön ja uraan kohdistetuista odotuksista.

Suhde työhön ja vanhemmuuteen ja näiden elämäalueiden merkitysten muutos voikin olla jännitteinen: yhtäältä halutaan antaa aikaa perheelle, toisaalta on tarve panostaa työn jatkuvuuteen, etenkin jos työtilanne on epävarma. Lyhennetyn työajan

ohella työtä tehtiinkin esimerkiksi kotona vapaapäivinä tai työssä kovan kiireen ja paineen alaisena, kun samat työt oli tehtävä lyhyemmässä ajassa. (Ks. Närvi 2012.)

Osa-aikatyö oli erityisesti äitien strategia työn viemän ajan rajaamiseen. Myös isät kertoivat kuitenkin rajoittaneensa työaikaansa – sekä isät että äidit pyrkivät esimerkiksi välttämään ylitöitä tai tuomasta töitä kotiin. Asiantuntijatehtävissä hallinnon alalla työskentelevä kahden lapsen isä kertoo esimerkin:

ISÄ(10): No esimerkiksi nyt mulla on ollu monta viikkoo homma, joka ei vie montaa tuntii, mikä pitäis tehdä, mut mä en oo tehny sitä, kun mun tarttis löytää sille joku muutama tunti jostain. Ja sit mä oon tehny linjapäätöksen, et mä en tee yöllä, et mä teen työajalla työtä, et mä en vie kotiin ja sitten yöllä tekisin. Ja se ei oo tullu tehtyä ja se on vähän (naurahtaen) inhoitava ja tosi nolo juttu. Niin sitten mä oon itelle joskus sanonu tässä, että jos työtulos ei miellytä, niin työntekijän voi aina irtisanoa, se on helppoo työnantajalle, ja et kyllä mulle saa sit sanoo. Et sit mä vaan sanon, et ei mulla mitään, että normaali työaika on se mikä on työsopimus tehty, ja et se on ollu semmonen henkinen tosi tärkeä, et mä en ota sitä itteeni. Ja se on musta tosi terve nykyajan työmarkkinoilla, että sanotaan vaan, että ”sori että nyt tällä palkalla saat tämmösen tuloksen, ja et saat varmaan muualta parempaa, jos haluat lähtee ettimään”, sen tyyppinen sitten tässä myöskin. Nää on enemmän tämmösiä henkisiä, mä huomaan, henkisiä valintoja ja ja sit itse asiassa se käytännön toiminta, niin se on nyt, sitten kun henkinen päätös on tehty, niin sitten se on ihan pikku juttu.

Jos työntekijän toiveena onkin tehdä työnsä kunnolla tai ainakin täyttää ne odotukset, joita häneen työntekijänä kohdistuu, niin tämä toive ei ole niin suuri, että kyseinen isä olisi valmis uhraamaan työnsä hoitamiseen työajan lisäksi perheaikaa tai ”omaa” aikaansa. Perhekeskeisyydessä ei ole kyse ainoastaan siitä mitä sanotaan, vaan myös siitä miten toimitaan. Haastateltu kertookin tunnistavansa fraasin ”pienien lasten isät tekevät eniten ylitöitä”, ja yrittää toimia niin, että ”mä en kuuluis sitten siihen joukkoon”. Ajankäyttö saattaa kertoa arvostuksista kuitenkin myös esimiehille. Työhön käytettyä aikaa voidaan pitää sitoutumisen mittarina, ja työhön panostaminen ajallisesti(kin) saattaa edistää etenemistä työpaikalla tai työelämässä (Hochschild 1997; Håpnes & Rasmussen 2011). Jos aika perheelle ja uralla eteneminen koetaan vastakkaisina preferensseinä, normalityöajan noudattaminen voi olla kompromissi, jossa luovutaan (ainakin väliaikaisesti) uratoiveista perheen hyväksi.

Työn ja perheen yhteensovittamista helpottavien käytäntöjen ohella vanhempien puhe kertoo myös laajemmasta omaa työuraa koskevasta tavoitteiden uudelleenarvioinnista. Vaikka työltä odotettiin yhä mielekkyyttä, omia uraan liittyviä haaveita tai tavoitteita oli madallettu tai kohtuullistettu. Seuraavan sitaatin äiti oli aikonut palata toisen lapsen hoitovapaalta entiseen määräaikaiseen työhönsä, mutta hoitovapaan

aikana tehtävät olivat muuttuneet, ja hänen olisi pitänyt ryhtyä suunnittelemaan organisaatioon uutta yksikköä. Hän kertoo kieltäytyneensä ja etsineensä uuden työn.

ÄITI(04): Kyllä tämä on muuttunut paljon tässä vuosien, että enhän mä nyt lähde sinne perustamaan mitään uutta yksikköä, vaikka varmasti se olis hienon näköistä sitten cv:ssä ja muuta. Sehän vaatii sitä, että mä suunnittelen koko illat kaikki [-], kaikki kesälomat, suunnittelen tiloista alkaen tosiaan siellä ja kaikki yhteistyökuviot [-] ja kaikki, että se vaatii vaan liikaa täältä kotoota pois. Että kyllä se vaan täytyy olla sillä lailla, että luottaa siihen, että kyllä mäkin ehdin. [Puoliso] aina lohduttikin minua niinä kotivuosina, että kun se rakentaa uraa ja on siellä ja päässyt tuommoiseen huippuyksikköön ja vaatii paljon koulutuksia ja muita poissaoloja ja muuta, niin se sanoi, että ”kyllä se sinunkin vuoro tulee joskus”, että nyt menee näin. ”Tämä on tällainen elämänvaihe, kymmenen vuotta, ja ethän sä mikään ikäloppu sittenkään ole.”

Tämä äiti arvioi uuden tehtävän liian aikaa vieväksi kahden pienen lapsen äidille, ja vaikka haastavasta tehtävästä luopuminen on selvästi ristiriitainen päätös, lapsille annettu aika on kuitenkin ollut tärkeämpää.

Urahaaveista tinkimisen toivottiin kuitenkin olevan väliaikainen järjestely, joka liittyy ajanjaksoon, jolloin lapset ovat pieniä. Seuraavan IT-alalla työskentelevän isän toiveena on edetä urallaan, mahdollisesti myös esimiestehtäviin, mutta toistaiseksi hän ei kuitenkaan ole valmis ajankäytöllisiin uhrauksiin, joita hän olettaa tämän edellyttävän.

HAASTATTELIJA: No miten jos ajattelee työn merkitystä, että tietysti tässä nyt tuli se toimeentulo esille, että se on ehkä tärkeempää tai tärkeätä, ja sit tietysti se työn vakaus. Et mitkä asiat sulle on työssä tärkeitä tai merkityksellisiä?

ISÄ(07): No kyl se toimeentulo, et kyl sit semmonen, et se työ on mielekästä ja kollegat on päteviä ja mukavia. Ja töissä voi kehittyä ja edetä urala ja ihan nää perusjutut. Mut kyl mä oon silleen kuitenkin nyt oon perhekeskeinen, kyl mun valinnat menee sillä tavalla perheen ehdoilla, et en mä niin aktiivisesti pyri edistämään uraani, että tekisin yhtään pidempää päivää kun on pakko. Ja en tietosesti hakeudu semmisiin tehtäviin, missä ois sitten hirveesti esimerkiksi matkustamista tai muuta, että mä oon aika semmosella, miten sen sanois, vaatimattomalla linjalla menee. Välillä sitä miettii, sitten kun toiset etenee urillaan nopeammin ja on paremmissa asemissa, että oisko mun pitäny tehdä toisin, mut sit toisaalta taas haluaa olla niiden lastensa kanssa ja antaa sinne kotiin päin, kuitenkin ihan jää voitolle.

Ansiotyötä erittäin tärkeänä elämäncalueena pitävien osuus palkansaajien joukossa on 2000-luvulla vähentynyt, tosin vaihtelu kytkeytyy myös talouden suhdanteisiin ja työllisyysilanteeseen (Lehto & Sutela 2008). Samaan aikaan on yleistynyt perhekeskeinen ilmapiiri, jossa perhettä arvostetaan ja sille myös halutaan antaa aikaa (Jallinoja 2006; 2009). Raija Julkunen tutkijakumppaneineen (2004, 238) pohtii tämän familistisen käänteen pysyvyyttä, sitä kuinka pitkälle tällainen julkinen mieliala kantaa. Oman aineistoni kertomukset (vuosilta 2009–2010) heijastelevat yhä tätä samaa ilmapiiriä.

Edellä kuvatun kaltaisen yhteisen kulttuurisen ymmärryksen tai mielialan on nähty yleistyneen 1990-luvun lopulla ja 2000-luvulla (Jallinoja 2006; Julkunen ym. 2004), joten kyseessä ei ole mikään uusi ilmiö. Julkiset ”kääntymystarinat” ovat usein liittyneet kokemuksiin kiireisestä ja liikaa vaativasta työelämästä. Ilmiöstä on käytetty ilmaisua ”downshifting”, joka suomeksi on kääntynyt esimerkiksi kohtuullistamiseksi tai leppoistamiseksi. Kyse on siitä, että työhön käytettyä aikaa vähentämällä samalla tingitään aiemmasta toimeentulosta ja elintasosta, jotta aikaa jää muille tärkeinä pidetyille asioille, perheelle sekä omalle henkisellet, ei-materiaaliselle hyvinvoinnille. Kyseessä ei ole välttämättä laajalle levinnyt ilmiö, mutta downshiftingtaamisesta näyttää muodostuneen vahva yhteinen tulkintarepertuaari, jota käytetään tulkitsemaan erilaisia työn ja muiden elämäncalueiden välisiä valintoja. Tällaiset ”henkilökohtaiset tasaantumistarinat” heijastelevat kollektiivisia tarinoita kiireestä, burn outista ja oravanpyörästä hyppäämisestä ja rakentavat tasapainon etsimisestä kulttuurista normia (Julkunen ym. 2004, 195); kollektiiviset kertomukset tarjoavat kielen, joilla omista kokemuksista voi puhua. Nämä puhutavat kuuluvat myös haastattelimieni vanhempien puheessa.

Velvoittavan työn eetoksen (vrt. Kortteinen 1992) on arveltu heikentyneen ja on väitetty, että nuorempien sukupolvien suhtautuminen palkkatyöhön olisi erilaista kuin ennen. Radikaaleimmissa visioissa on huolestuttu siitä, ettei nuoria kiinnosta palkkatyö tai ainakaan sitoutuminen samaan työnantajaan kovin pitkäksi aikaa, vaan näille sukupolville leimallista on elämyshakuinen ja kulutuskeskeinen elämäntyyli, jossa työpaikatkin valikoidaan omien elämäncprojektien mukaan. (Haavisto 2010; ks. myös Alasoini 2012.) Tilastokeskuksen työolotutkimukset (Lehto 2011) sekä nuorisobarometrit (Myllyniemi 2009) osoittavat kuitenkin, että nuorten työorientaatio ja sitoutuminen omaan työpaikkaan on 2000-luvulla jopa kasvanut. Anna-Maija Lehto (2011) tulkitsee, että nuorille aikuisille tärkeitä ovat useat yhtäaikaist elämäncalueet, joiden ”ruuhkaa” koetetaan sovittaa yhteen. Tällaisesta elämäncalueiden yhteensovittamisesta koskevasta uudelleenarvioinnista kertoo seuraavan isän haastattelulainaus.

ISÄ(06): Ehkä semmoinen, mikä tässä varmasti, [–] niin on just se, kun paljon puhutaan työn ja perheen yhteensovittamisesta ja tästä tämän päivän työelämästä [–], että mitä ihmeen järkeä tässä on kiusata näin paljon,

että kun eletään niin sanottuja ruuhkavuosia, että kaikki paukahtaa tässä samassa kohti, että pitää olla, että perhe vaatii paljon ja työ vaatii paljon. Ja just tällöinen, että tällöinen puolisonkin ajatus tästä vuorotteluvapaasta, niin se on just semmoinen oikean suuntainen. Että sitä mihin tässä ei tavallaan ehdi kiinnittää tarpeeksi huomiota tässä sillisalaatissa [–], niin on just se, että mitä tässä voisi ikään kuin optimoida. Että kuinka paljon tässä ihan oikeasti tarvitsee tehdä töitä, että kuinka monessa asiassa tarvitsee olla mukana, että tavallaan tekisi juuri sen määrän töitä, kun nyt sitten katsoo olevan sopivaa.

Samalla kun työn ja siihen käytetyn energian määrää halutaan kohtuullistaa, yleinen odotus työelämältä oli (valtaosin korkeasti koulutettujen) haastateltavien joukossa sisällöllisesti kiinnostava, mielekäs ja omaa koulutusta vastaava työ. Toiveet voivat olla keskenään osin ristiriitaisia, ja juuri keskiluokalle on tyypillistä haluta ”sekä kakku että syödä se” (Julkunen ym. 2004). Kohtuullistaminen ja rajojen vetäminen sille, kuinka paljon palkkatyö saa elämästä viedä, voikin liittyä juuri kokemuksiin palkkatyöstä ja sen sovittamisesta vanhemmuuteen. Sigtona Halrynjo ja Selma Therese Lyng (2009) havainnollistavat osuvasti prosessia, jossa norjalaiset työhönsä investoineet ja sitoutuneet uraäidit yrittivät yhdistää haastavan työn ja itselleen tunnetasolla mielekkään vanhemmuuden, mutta joutuivat toteamaan, etteivät työelämän käytännöt tehneet tästä yhtäaikaista investoimisesta kahteen tärkeään asiaan kovin helppoa. Äidit ”valitsivat” lapsen ja tinkivät urasta.

Edellisen sitaatin isä näyttää pohtivan omia mahdollisuuksiaan hidastaa vauhtia, mutta toteaa sen vaikeaksi, kun työ rakentuu pätkistä, erilaisista yhtäaikaista ja limittäisistä projekteista, joista yhtä on viimeisteltävä, toista käynnistettävä ja kolmatta jo suunniteltava. Sen sijaan hänen puolisonsa, lasten äiti, on lyhentänyt työaikaansa, ja suunnittelee nyt miehen mukaan vuorotteluvapaata. Elämän kohtuullistamisen mahdollisuudet kytkeytyvät myös työtilanteisiin: puolison vakituisesta työsuhteesta on ehkä helpompi pitää väliaikaista vapaata kuin kertojan omasta työprojektien ”sillisalaatista”, tai ainakin tällaisen hengähdystauon mahdollisuus on helpompi nähdä kuin silloin kun huomio keskittyy tulevan työtilanteen turvaamiseen.

Tuomo Alasoini (2012) kytkee työorientaatioiden ja työn mielekkääksi kokemisen muutoksen työelämän muuttumiseen epävarmemmaksi ja entisenlaisten työnteon ehtojen murtumiseen. Hänen mukaansa työntekijän ja työnantajan välinen psykologinen sopimus on murroksessa. Psykologisella sopimuksella hän viittaa oletukseen vaihtosuhteesta, jossa työntekijä olettaa vastineeksi työpanoksestaan palkan ohella myös erilaisia aineettomia vastalahjoja, esimerkiksi etenemis- ja kehittymismahdollisuuksia, arvostusta ja turvallisuutta muun muassa työsuhteen pysyvyyden muodossa. Alasoinin mukaan entisenlaiset paternalistiset psykologiset sopimukset, jossa palkansaajan lojaaliuden ja täyden työpanoksen vastineena ovat olleet turvattu työsuhde ja ennustettavat ansiot, ovat haurastuneet. (Alasoini 2006, 22–26.) Nuorem-

mille sukupolville työ on kyllä tärkeää, mutta ei millä tahansa ehdoilla. (Alasoini 2012).

Urasuunnitelmien uudelleenarvioinnissa tai (ajallisen) työhön sitoutumisen koh-
tuullistamisessa on ehkä kyse osin itsensä etäännyttämisen strategioista (Julkunen
2008), siitä, ettei jokin tietty työ tai työpaikka epävarmoilla työmarkkinoilla saa
saada liian suurta sijaa siinä ”kuka minä olen” (Charles & Harris 2003), sillä työhön
liittyy menettämisen riski. Alasoinin (2012, 118) mukaan työnteon ehtojen muuttu-
minen ja ”varmojen”, elinikäisten työsuhteiden katoaminen edellyttävät toisenlaisia
palkkioita kompensatona työntekijöiden osaamisesta ja sitoutumisesta. Tärkeimpiä
näistä ovat mahdollisuus työssä oppimiseen sekä työn ja muun elämän yhteensovit-
tamiseen.

Työn instrumentalisoituminen

Kaikille etenemismahdollisuudet uralla tai työn sisällöllinen mielekkyys eivät ole
edes lähtökohtaisesti kovin tärkeitä. Vaikka työn sisältö on palkansaajille yleisem-
min tärkeämpi kuin työstä saatava palkka, Tilastokeskuksen työolotutkimusten mu-
kaan miesten joukossa on kuitenkin naisia enemmän niitä, joille palkka on tärkeäm-
pää. Työn merkitys eriytyy myös työn laadun ja koulutustason mukaan, esimerkiksi
teollisessa työssä ja perusasteen koulutetuilla palkan tärkeys korostuu. (Lehto &
Sutela 2008.)

Suhtautuminen työstä saataviin palkkioihin voi myös muuttua. Haastatelluilla
vanhemmilla, joiden työmarkkina-asema oli epävarma, ei välttämättä ollut varaa
kieltäytyä työtilaisuudesta ja odottaa sisällöltään paremmin omaa koulutusta tai
toiveita vastaavaa työtä. ”Unelmien työn” sijaan heidän oli vanhempina ajateltava
perheen toimeentuloa ja tyydyttävä tarjolla olevaan työhön. Äiti, jonka toiveena olisi
keskittyä akateemisiin jatko-opintoihin, kuvailee äitiyden ja pätkätyön realiteetteja
seuraavassa:

ÄITI(05): Just sitten se pätkien ongelma on se, että toisaalta kokee, että
niitä on pakko ottaa vastaan, koska on silleen sitoutunut siihen, että on
normaali perhe ja on asuntolainaa ja muuta, niin kyllähän sitä rahaa on jos-
tain tultava. Niin sitten sitä ehkä, kun ei voi ajatella, että pelkän kutsumuk-
sensa mukana tässä menisi eteenpäin, jos tämä nyt kutsumustyötä – mua
ärsyttää sekin vähän (nauraen) – niin on. Se semmoinen, että joutuu, jos on
sen luontoinen, mitä minäkin olen ja kaipaa semmoista varmuutta ja tasai-
suutta, niin sitten sitä joutuu tekemään semmoisia ratkaisuja, mitä ei oike-
asti haluaisi tehdä. Ottaa töitä vastaan ja sitten se, että jos nyt jonkin pi-
demmän hankkeenkin olet saanut, niin vaikka se nyt ei ollut mitenkään
ihan ideaali, niin ei sitä oikein vaan voi sanoa, että juu mä sainkin sen apu-
rahan, että etsikää joku muu tähän. Koska kuitenkin joutuu sitten mietti-

mään sitä, että voi taas tulla se tiukka paikka, että tarviikin niitä töitä, jostain muutakin, kun just sitä omaa.

Epävarmassa työtilanteessa työstä saatavat ulkoiset palkkiot, erityisesti toimeentulo tai työsuhteen vakaus, saattavat korostua sisäisten palkkioiden kuten työn sisällön ja mielekkyyden kustannuksella (Charles & James 2003; Crompton & Harris 1998). Työnhakijana pätkätyöntekijän on ajateltava työllistyvyyttään, ja silloin on etua siitä, että on valmis ottamaan vastaan muutakin kuin ”kutsumustyötä”.

Vanhemmat kokivat suhtautumisensa työstä saataviin palkkioihin muuttuneen vanhemmuuden vastuun myötä. Työtilanteen epävarmuus ja taloudellisen vakauden kaippu korostui lasten synnyttyä (luku 5). Moni totesi joutuvansa priorisoimaan työn ja toimeentulon jatkuvuuden mielekkään työuran suunnittelun kustannuksella; työn välineellinen arvo korostui. Työn instrumentalisoitumisessa on kyse siitä, että työstä tulee silloin jotain, mitä tehdään, sen sijaan, että se määritteli sitä, ”kuka minä olen” (Charles & Harris 2003). Muutos voi olla käytännöllinen kuten edellä, kun epävarmassa työtilanteessa omia preferenssejä joudutaan sopeuttamaan elämäntilanteeseen ja olosuhteisiin, siihen mikä itselle on realistisesti mahdollista. Monet työntekijät myös pitivät tärkeänä sekä ulkoisia palkintoja että työtä itsessään, eikä heillä ole välttämättä yhtä ainoaa orientaatiota työhön. (Crompton & Harris 1998.) Harvalle työstä saatavat ulkoiset palkkiot ovatkaan kokonaan merkityksellisiä.

Ammatillisen koulutuksen suorittanut ja miesvaltaisilla aloilla työväenluokkasisissa töissä työskennellyt isä on esimerkki välineellisen työorientaation korostumisesta, mutta muun työn merkityksen heikentymisestä. Työuransa alussa hän työskenteli pitkään työssä, joka oli raskasta ja kiireistä. Jälkikäteen hän kertoo ajatelleensa tuolloin tekevänsä ”mukamas tärkeätä hommaa”, ja arvioi olleensa ”vähän työhullu varmaan”. Vähitellen hän sai tarpeekseen kiireisestä työtahdistä ja pitkistä työvuoroista. Vasta syntynyt esikoinen ei juuri nähnyt isäänsä ja alkoi vierastaa tätä. Lopulta isä päätti irtisanoutua työstään ja jäädä kotiin hoitamaan vuoden ikäistä lastaan. Motiiveina tähän päätökseen voi nähdä sekä epämieluisaksi käyneen työn työntövoiman että pienen lapsen ja kodin vetovoiman. Irtisanoutumisen myötä työn ja muiden elämänaalueiden arvojärjestys on muuttunut: ”sen jälkeen onkin ajatellut pelkästään kaikkea muuta eikä miettinyt noita töitä, että se on vaan semmoinen pakollinen” (isä01).

Ajatus työssäkäynnin pakollisuudesta liittyy toimeentuloon: rahaa on tultava jostain. Aiempi työn merkitys omalle työntekijäidentiteetille, jollakin tavalla maskuliininen pärjäämisen ja kovan työn eetos (vrt. Kortteinen 1992; Kokkonen 2004) on kuitenkin heikentynyt. Hoidettuaan lasta kotona vuoden tämä isä palasi työelämään ja päätyi työskentelemään usean vuoden ajan pätkätyösuhteissa samalla työnantajalla. Tuossa vaiheessa työn merkitys liittyi siihen, että se tarjosi ”hyvän tilin” sekä kolmivuorotyön vastapainona runsaasti vapaa-aikaa. Henkistä sitoutumista työpaikkaan sen sijaan heikensivät esimiehen suhtautuminen määräaikaisiin työntekijöihin,

suorastaan syrjivät käytännöt ja työsuhteiden ketjutuksesta aiheutuva työn jatkuvuuden epävarmuus. Jo aiemmin haurastuneen henkilökohtaisen psykologisen sopimuksen (Alasoini 2006) voi nähdä kuitenkin suojanneen isää määräaikaaisuuksien epäkohdilta: ”siellä aika montaa se haittas aika paljon, mutta mulle oli ihan sama”. Silti hän koki kohtelun periaatteellisesti vääräksi.

Haastatteluhetkellä, saatuaan jokin aika sitten uuden vakituksen työsuhteen, tämä isä oli lomautettuna. Hänen orientaatioitaan työhön ja perhe-elämään kuvastaa tapa, jolla hän kertoo tilanteestaan haastattelussa: ”mä oon kyllä ollut ihan innoissani. [–] Eikä nyt sillain oo rahat loppunut, että ei oo mitään paniikkia niin kyllä nautin nyt tosta vapaasta”. Hän kuitenkin pohtii toimeentuloa pitemmällä tähtäimellä:

ISÄ(01): Siis kyllähän, kun talolainaa on ja talo, niin sen verran pitäis olla, että pystyy ne maksamaan, että silloin varmaan mullakin loppuis positiivisuus, jos ei pystyis hoitamaan noita velvollisuuksiaan eli noita laskuja ja talolainaa, niin se vois olla kyllä semmoinen, että jos oikeesti menis niin huonosti, että ei niihin pystyis, niin sitä toivoo, että semmoista ei tulis ikinä. Ei muuten, muuten ei ole väliä, että kyllä töitä löytyy aina varmaankin, että ei vielä mitään semmoista. Eikä vielä nyt ole niin huonoa työtä ollut, että sitä ei viitsisi pakon edestä tehdä, että en ole vielä semmoiseen joutunut.

Tätä isää voisi hyvinkin luonnehtia vahvasti perheorientoituneeksi, mutta suhde työhön sen sijaan ei ole näin yksioikoinen: työn instrumentaalinen arvo on säilynyt, mutta muuten palkkatyö on elämänsisältönä muuttunut hänelle yhä merkityksettömämmäksi.

Työn instrumentaalinen, välineellinen arvo voi merkitä muutakin kuin palkkaa ja toimeentuloa. Myös mahdollisuudet työn ja perheen yhteensovittamiseen kuten joustavat työajat, työpaikan sijainti ja työmatkat jne. voivat olla työssä tärkeitä, jopa tärkeämpiä kuin sen sisältö. Joillekin äideille työn ulkoiset ominaisuudet olivat jo alunperinkin työssä tärkeitä. Kahden lapsen terveydenhoitoalalla työskentelevä äiti pohtii, että ”musta tuntuu, että mulla ei ollut minkään näköisiä odotuksia [työuralta], että mä vaan menin päivä kerrallaan siinä ajelehdin”. Työssä on hänen mielestään tärkeää se, että ”jaksaa siellä töissä, että se vaatii tietysti sitten aina hyviä yöunia ja semmoista, ja no työkaverit on kauhean tärkeitä ja yleensäkin se, että se työ on kuitenkin suurimmaksi osaksi semmoista mukavaa”. Jälkikäteen hän arvioi, että ”on ollut ihan kivaa, että kun on ollut erilaisissa paikoissa, niin on nähnyt vähän ja on saanut tehdä vähän erilaisia asioita”. Unelmatyöpaikan kriteerit ovat lasten synnytyä seuraavat: ”viisi minuuttia autolla töihin ja säännöllinen päivätyö ja pystyi tekemään vielä lyhennettyä työaika, kun oli kuitenkin pieni lapsi kotona” (äiti01).

Jotkut vanhemmat, lähinnä äidit, olivat olleet valmiita luopumaan työstään tai tarjotusta työstä etsiäkseen sellaisen työn, joka sopisi paremmin perhe-elämän ehto-

hin. Myös isät olivat työtä hakiessaan käyttäneet kriteerinä työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksia. Jos pätkätyöntekijät eivät siis voikaan jäädä pitkään odottelemaan täydellisen työn löytymistä, tärkeä kriteeri on se, että perheelle ja lapsille jää riittävästi aikaa. Ylityöt ja epäsäännölliset tai joustamattomat työajat koettiin hankaliksi, samoin pitkät tai aikaa vievät päivittäiset työmatkat. Freelancerina ennen esikoisensa syntymää työskennellyt isä kuvailee syitä sille, miksi työskentelee määräaikaissa mutta jatkuvissa työsuhteissa alalla, joka ei suoraan vastaa hänen koulutustaan ja uratoiveitaan:

ISÄ(02): Sitten, kun oli lapsi oli tullut ja tällöistä työpaikkaa tarjottiin, niin tavallaan siihen ehkä tarttui heti kiinni silloin ehkä sen takia. [–] Tilanne oli se, että mä tiesin, että toimeentulo pienenee itse asiassa, mutta valinta olikin sitten se, että mä otan mielummin sen säännöllisen tienestin, kun sen, että mä elän jonkinlaisessa epävarmuudessa kuitenkin niiden free-töiden kanssa ja joudun tekemään vuorotöitä ja muuta, että se oli se ratkaiseva tekijä sitten siinä. Ja varmaan se on määrittänyt sitä tähän astiinkin, että en mä sen jälkeen itse asiassa tossa, kun työsuhte on ollut katkolla, niin en mä oikeastaan ole sitten miettinyt, että mikä se vaihtoehto ois, että niin kauan, kun tuolta on töitä tarjottu, niin mä olen ottanut ne vastaan. Alkuun se tuntui ehkä vähän siltä, että okei, tämä ei ehkä ole se työ, mihin mä olin aikaisemmin ajatellut pääseväni pidemmäksi aikaa, että jotenkin se ammatti-identiteetti oli enemmän siellä varsinaisen tekemisen puolella kuin opettamisen puolella. Mutta joka tapauksessa se on sitten kuitenkin ehkä perhesyistä lopulta aina voittanut, että tämä on kuitenkin mukavampi työ. [–] Tavallaan koko ajan semmoista paradoksaalista siitä tulee, että okei, että tavallaan tämä ei nyt ehkä ole sitä, mitä mä haluaisin tehdä, mutta nyt olosuhteiden valossa paras vaihtoehto, että tämä on tavallaan ihan hyvä.

Edellisessä sitaatissa on paljon samaa kuin uratoiveista tinkimisessä. Tämä isä ei kuitenkaan ollut vain rajannut työaikaansa, vaan oli valinnut työn, joka ei sisällöllisesti vastannut omia toiveita. Työn ulkoiset palkkiot, säännöllinen toimeentulo ja työajat, olivat tärkeämpiä kuin sen sisältöön kohdistuvat toiveet. Seuraavien yksinhuoltajavanhempien sitaateissa valintojen ehdot ja suhte työhön tulevat vielä selvemmin esiin.

Kolmen lapsen yksinhuoltajaäiti, jonka luona lapset pääasiallisesti asuvat, kertoi irtisanoutuneensa vakituisesta ja kaikin puolin hyvästä työstä, kun esimiehen vaihduttua hänellä ei olisi enää ollut mahdollisuutta tehdä osa-aikatyötä. Äidin hoitovastuiden ja kokopäivätyön yhdistäminen olisi ollut käytännössä mahdotonta:

ÄITI(02): Mä yritin pitää niistä samoista työajoista kiinni, mitä mulla oli aikaisemminkin ollut, niin se ei sitten onnistunut. Että mun ois pitänyt kaikki hoitopaikat ja koko elämä täysin uudelleen järjestää, ja silloin mä olin jo eronnutkin tästä lasten isästä, niin koin tosi vaikeaksi tuon tilanteen sitten. [-] Että ois pitänyt lasten harrastuksia lopettaa, tai kun ei koskaan tiedä, että milloin iltavuorot, että kun ainakin kaksi kolme kertaa viikossa [-]. Niin se ois sitten aika mahdotonta ollut niihin harrastuksiin kuskata, niin ois joutunut niistä luopumaan ja tästä ihanasta hoitopaikasta ja kaikesta siitä tutusta ja turvallisesta, mitä oli ollut. Niin sen jälkeen mä irtisanouduin, vaikka se oli vakituinen työpaikka, niin irtisanouduin siitä.

Äiti löysi uuden työn, mutta koeajan jälkeen hän sai lähteä. Hän itse arvelee, että toiset työntekijät, jotka aloittivat hänen kanssaan samaan aikaan, olivat joustavampia ja pystyivät tekemään ylitoita ja iltavuoroja – ja saivat siksi jäädä. Uutta työtä äiti oli etsinyt pitkään, mutta oli haastatteluhetkellä luopunut työnhausta. Hän arvioi oman työllistyvyytensä heikoksi:

ÄITI(02): Ehkä ois onnistunutkin saamaan [työtä] tosiaan, jos ois ollut valmis menemään, lähtemään jonnekin, että ihan varmasti oisin saanut, jos olisin ollut sellaisessa tilanteessa, että ei ole lapsia eikä ole sidottu mihinkään paikkaan. Kun ei mulla tullut mieleenkään, että mä muuttaisin kolmen lapsen kanssa mihinkään ja kaikki systeemit menis uusiksi, että se on ihan mahdoton vaihtoehto semmoinen tai että kävis missään hirveen kaukana töissä.

Tämä äiti kertoo päätyneensä siihen, että haluaisi olla kotona siihen saakka, kunnes lapset ovat ”sen verran isoja, ettei tarvitse stressata näiden työjuttujen suhteen, että jos ei löydy semmoista työnantajaa, joka on sitten valmis joustamaan, niin mielumin sitten oon kotona”.

Myös tälle yhden lapsen isälle, joka oli koko työuransa työskennellyt kesken jäänyttä korkeakoulutustaan vastaamattomissa töissä, työaikojen joustavuus oli tärkeää. Hänen etsiessään työtä päiväkotikäisen lapsen yksinhuoltajana mahdollisuus joustaviin työaikoihin lapsen hoitojärjestelyjen vuoksi oli tärkein kriteeri:

ISÄ(03): Sen [työn] mä valitsin silloin sen vuoksi, että se mahdollisti silloin sen, että kun lapsen piti vielä viedä hoitoon ja sieltä ajoissa pois, että se on tavallaan yhdeksän tuntia maksimi, minkä saa olla päivähoidossa. Niin se pakottaa sen työnantajan siihen, että sitä pitää pätkiä vähän, jos on yksi henkilö kyseessä, ja kun ei voi toimia niin, että toinen hakee ja toinen vie, niin [työpaikka] mahdollisti sen. Siellä oli kellokortti ja pystyi viikon-

loppuna paikkailemaan niitä, niinä viikonloppuina, kun lapsi oli äitinsä luona, niin pystyi paikkailemaan niitä [puuttuvia tunteja].

Jos pienten lasten vanhemmat hakeutuvatkin työhön, joka on mahdollista yhdistää äitiyteen tai isyyteen, tällaiset työn instrumentaaliset ulottuvuudet eivät välttämättä jätä tilaa toiveille työn sisällöstä, puhumattakaan mielekkään työuran suunnittelusta. Moni vanhempi piti työssä tärkeänä sitä, että se jättää riittävästi aikaa perheelle ja lapsille. Samalla kuitenkin moni olisi arvostanut myös mahdollisuutta hyödyntää ammattitaitoaan ja koulutustaan. Jos suhde työhön muuttuu vanhemmuuden realiteettien tai työelämän koetun epävarmuuden myötä, kyse on pikemminkin sopeuttuista toiveista kuin ”aidoista” preferensseistä (Hobson & Fahlén 2009). Työn instrumentalisoituminen voi olla olosuhteiden myötä valittu strategia, ja työn merkitykset voivat samanaikaisesti kiinnittyä sekä työn sisältöön että esimerkiksi toimeentuloon.

Vauhdissa pysyttely ja uupuminen

Suhde ammatillisen kunnianhimon ja urahaaveiden sekä elämäncalueiden välisen tasapainon etsimisen välillä voi olla myös jännitteisempi. Kaikki vanhemmat eivät olleet valmiita – ainakaan heti – sopeuttamaan odotuksiaan elämäntilanteen tai työelämän realiteetteihin, tyytymään työhön ”jota vain tehdään” ja siitä saataviin palkkioihin. Varmistaakseen asemaansa työpaikalla tai työmarkkinoilla toiset kokivat, ettei heillä ollut varaa hellittää tahtia, vaikka työmäärä olisi alkanut tuntua jo kohuttomalta (vrt. luku 5, Huoli urasta...).

Projektimaaisissa työtehtävissä useissa peräkkäisissä määräaikaishuoksissa työskennellyt nainen toteaa päätöksissä rasittavinta olevan se, että ”siinä pitää tavallaan koko ajan tsempata ja yrittää ja koko ajan odotetaan, että joustaa”. Nainen kertoo, kuinka hänen esimiehensä oli ehdottanut, että naisen työparin jäädessä äitiyslomalle nainen voisi hoitaa vuoden ajan omien tehtäviensä lisäksi toisen työntekijän työt, toki isommalla palkalla. Tällaisia tilanteita, joissa joutuu ottamaan myös muiden työntekijöiden töitä, on työssä ollut aiemminkin, mistä seurauksena nainen toteaa, että ”mä alan olla niin uupunut”. Hän uskalsi kieltäytyä esimiehen ehdotuksesta: ”mä sanoin, että mä en tee sitä, että mä olen niin pitkään tehnyt käytännössä puolen-toista töitä aina välillä”. Taustalla oli huoli omasta terveydestä:

ÄITI(12): No kyllä mä sitten kieltäydyin, mutta kun se ei niin kuin millään järkisyillä tuntunut menevän läpi, ja sitten mä kävin työterveydessä, missä todettiin, että verenpaineet on niin korkealla, että nyt se ratkaisu ei ole verenpainelääkityksen lisääminen vaan töiden vähentäminen. Että siinä vaiheessa sitten toimitusjohtaja usko, ja sitten taloon otettiin toinenkin sijainen nyt sitten.

Määräaikaista työsuhdetta naisella on ollut niin monta, että lainvastainen ketjutus ei ole tilanteesta kaukana. Myös vakinaistamisesta on ollut puhetta, mutta luottamus tähän on kuitenkin aiempien kokemusten valossa heikko:

ÄITI(12): On ollut sitä, että on luvattu sijaisuus kättä päälle, ja sitten onkin huomattu, että talossa onkin joku ihminen, jolla ei olekaan töitä, ja se on sitten katsottu, että no se hoitaakin sijaisuuden ja minut onkin sitten pistetty sivuun. Josta tietysti olisi voinut lähteä valittamaan, mutta sitten päätin kuitenkin, että en halua pistää välejä poikki siihen taloon, koska sieltä voi löytyä jotain. No sitten sille ihmiselle tulikin sitä omaa työtä taas sitten uudestaan ja sitten mä sainkin sen sijaisuuden sitten, mutta että siinä vaiheessa sitten meni niin kuin luottamus. Että nyt vaikka on pariin kertaan lupailtu, että kyllä sitten ensi vuoden keväänä vakinaistetaan, niin en mä sitä usko.

Nainen on kokenut, että pätikätyöläisen epävarmuudella häntä voidaan ”vedättää” tekemään enemmän kuin on kohtuullista. Työn kuormittavuus ei liity vain nykyhetkeen, vaan nainen kuvailee, että ”kyllä mulla se työstressi näkyy verenpaineessa, että joka työpaikassa on lääkitystä niin kuin vähitellen lisätty”. Perhe-elämään tämä kostautuu niin, että ”on niin väsynyt, että työpäivän jälkeen makaa sohvalla vaan”. Työ- ja perhe-elämän tasapainottamista ei auta sekään, että vuosilomat on kehoitettu käyttämään varmuuden vuoksi pois sitä mukaa kun ne kertyvät – ja kun työsuhteelle onkin sitten tullut jatkoa, on useamman viikon yhtämittaista lomajaksoa vaikea saada kasaan. Nainen kertoo hakeneensa myös muita työpaikkoja, sillä jossakin vaiheessa tuli tunne, että ”mä haluan pois koko talosta”. Silti työelämän vetovoiman ja työntövoiman suhde on jännitteinen eikä oma tilanne ole johtanut (toistaiseksi) työhön suhtautumisen uudelleenarviointiin: ”Kyllä mä haluaisin tätä työtä tehdä edelleen, mutta että myös vaihtaa siitä vähän vaativampiin töihin myöhemmin”.

Toisen, 34-vuotiaan väitöskirjaa tekevän tutkijan ja alle kouluikäisen lapsen äidin kertomus näyttää, miten vauhdissa pysyttelemine voi johtaa uupumiseen ja lopulta ”putoamiseen”. Tämän äidin suhde työhön sekä strategiat työn ja muun elämän soveltamiseksi yhteen muuttuivat sekä pätikätyöiden ja oman aseman varmistelun että pienen lapsen vanhemmuuden ja äitiyden vastuun myötä. Opiskelun alkuvaiheessa hänen urasuunnitelmansa olivat selvät:

ÄITI(05): Mä en oikein kauheasti oikeastaan edes sitä perhettä edes ajatellut, että kyllä mä olin niin jotenkin siihen opintoihin ja töihin orientoitunut. Jotenkin mä olin niin kauan jaksanut tavallaan kulkea sitä tavoitetta kohti... Että jotenkin ajattelin, että suoritan ne opinnot ja jatkan siitä ja väittelen nuorena. Mulla oli jotenkin hirveen semmoinen, että miten tästä tullaan jotenkin menemään.

Ennen lapsen syntymää nainen suoritti jatko-opintoja, mutta työskenteli myös toisessa työssä määräaikaaisessa projektissa. Lasta hän jäi kuitenkin hoitamaan ilman voimassa olevaa työsuhdetta. Aikeena oli palata pian työelämään. Määräaikainen työ löytyi, mutta pian kävi ilmi, ettei sen yhdistäminen reilun vuoden ikäisen lapsen äitiyteen ollut helppoa. Työssä oli jatkuva kiire eikä vapaa-aikaa kotonakaan juuri ollut, puhumatta kunnon yöunista. Työssä ei saanut riittävästi tukea, mutta nuorille työntekijöille asetettiin kovia vaatimuksia ja heidän osaamistaan tunnuttiin vähättelevän.

Opiskelu aika oli totuttanut siihen, että kasautuvia töitä oli mahdollista kiria kiinni nipistämällä aikaa omasta vapaa-ajasta. Nainen kuvailee, että hänen tapansa tehdä töitä oli paiskia ”ihan hulluna hommia”, mutta samalla työssä myös näkyi yleinen kiire, jossa ”kaikki löysät pitää saada pois”. Kunnianhimo ja omat vaatimukset työn tasosta nostivat paineita, ja oman työmarkkina-aseman kannalta oli myös ajateltava, että ”parhaansa pitää tehdä, että jotain sitten jatkossakin tulee eteen”. Jossakin vaiheessa hänestä alkoi tuntua, ettei ”ole semmoista seesteisempää vaihetta, että on se näytönpaikka on koko ajan, että tulisi sitten sitä jatkoa ja pääsisi eteenpäin”.

Tällaiset työn vaatimukset voi olla vaikea sovittaa vanhemmuuden vaatimuksiin. Lapsen sairastaessa äiti poti huonoa omaatuntoa jäädessään kotiin lasta hoitamaan, ja teki töitä kotona. Omia sairaspöissaolojaan hän yritti paikata tekemällä töitä viikonloppuisin.

ÄITI(05): Tavallaan, kun ei ole niitä tiettyjä semmoisia selkeitä työaikoja, vaan on se tehtävä, mikä pitää saada valmiiksi, niin sitten alkoi venyttää itseään liikaa, ja sitten se kauhea syyllisyys koko ajan, että mä en tee tarpeeksi ja riittääkö tämä.

”Venyttäminen” ei kuitenkaan onnistunut työpäivän lopusta, sillä lapsi oli haettava tarhasta. Tilanne alkoi tuntua yhä ahdistavammalta, ja kaikki energia tuntui menevän kiireen hallintaan ja olevan varsinaiselta työnteolta pois. Samalla työsopimukset tulivat lyhyissä pätkissä eli työn jatko oli vähän väliä katkolla.

ÄITI(05): Sitten tavallaan se vapaa-aika oli koko ajan kutistunut ja kutistunut ja koko ajan oli semmoista rypistystä, että nyt tämä valmiiksi ja tämä valmiiksi. Sitten olikin siinä pisteessä, että yhtäkkiä ei ollutkaan enää mitään muuta elämässä, että raahautui töihin ja raahautui kotiin. Haki [lapsen] ja koetti sille saada ruokaa ja ajatella, että koska se menee nukkumaan, että se ei todellakaan onnistunut.

Nainen sai työprojektin päätökseen ja palasi väitöskirjansa pariin, mutta ”sitten mä olin niin loppu, että sitten se romahdus tuli”. Apurahan turvin hänellä olisi ollut

mahdollisuus ”olla murehtimatta koko ajan sitä, että mitä sitten ja mitä sitten”, mutta ”kun on tässä pisteessä, niin sitten ei se varmuuskaan enää sitten auta”. Hän sairastui masennukseen, ja on sen jälkeen ollut pitkällä sairauslomilla ja yrittänyt välillä työhön paluuta. Haastatteluhetkellä äiti yrittää toipua ja saada elämän eri osa-alueita tasapainoon. Hän kertoo pohtineensa työelämän vaatimuksia sekä omaa tapaansa tehdä töitä ja suhtautua työntekoon. Nyt hän kertoo harjoittelevansa, ”että miten tehdään töitä niin, että se elämä säilyy suht normaalina”. Omien kokemustensa jälkeen hän ei ole enää valmis antamaan itsestään liikaa työlle, vaan on ymmärtänyt

...että on oikeus tehdä ne työnsä, mutta on oikeus myös siihen, että on sitä vapaa-aikaa perheen kanssa, että sitten ehkä on vielä päässyt siihen asti, että on oikeus siihenkin, että liikkuu ja harrastaa ehkä jotain omia juttujaakin. Että haluaa sen koko paketin eikä vaan osaa siitä. Että haluaa päästä sellaiseen kuntoon, että pystyisi yhdistämään ne jotenkin järkevällä tavalla.

Kun toinen äiti tasapainoili vielä reunalla, josta voi joko selvitä tai pudota, kuten Julkunen, Nätti ja Anttila (2004, 192) kuvailevat erään loppuun palaneen työntekijän toipumista, tämä äiti on joutunut muuttamaan suhtautumistaan työhön. Tulevaisuuden toiveet ovat ristiriitaiset. Työn sisältö on hänelle merkityksellistä ja omaan työhön on ”paloa”. Jos siihen haluaa takaisin, joutuu opettelemaan uudenlaista, vähemmän kuluttavaa työntöön tapaa – tai sitten on pohdittava uudelleen ”mitä se työ sitten on, ja mitä myönnytyksiä sen suhteen on tehtävä, että mitä töitä ylipäätään voi hakea”.

Oman ajattelun, toimintatapojen ja työn merkityksen uudelleenarviointi voi olla määrällistä (kuten työhön käytetyn ajan vähentäminen) mutta myös laadullista. Jälkimmäisessä on kyse ”minän kulttuurisista prosesseista, itsensä sijoittamisesta ja etäisyyden ottamisesta” (Julkunen ym. 2004). Oman identiteetin suojelemiseksi itseä ei kannata sijoittaa liian syvälle ja tiiviisti menestykseen uralla, puhumattakaan tietystä työpaikasta ja työnantajasta; ”minä on voitava tyydyttää myös pienillä päivittäisillä asioilla” (mtQ 195).

Tunnustuksen etsintä

Pettymys työelämän kokemuksiin voi muuttaa sitä, mitä työ itselle merkitsee. Tämä voi näkyä (väliaikaisena) luovuttamisena ja oman työorientaation uudelleenarvioinnina. Julkunen (2008) tiivistää nykykokemuksen tunnustusvajeksi. Käsite kuvastaa myös tämän aineiston pätkätöitä tehneitä miehiä ja naisia, joista moni odotti palkkioksi hyvin tehdystä työstä vakituista työsuhdetta tai ainakin seuraavaa määräaikaista. Vakituisen työsuhteen tavoittelussa ei ollutkaan kyse ainoastaan taloudellisen tai ajallisen vakauden kaipuusta, vaan myös arvostuksen ja tunnustuksen kaipuusta, siitä, ”olenko minä heille niin tärkeä, että he haluaa minusta pitää lujasti kiinni”.

Vakituinen työsuhte tuo taloudellista jatkuvuutta, mutta silloin ei ehkä tarvitse myöskään jatkuvasti tehdä töitä ääri rajoillaan osoittaakseen pätevyytensä, kuten aiemmin kuvailemani työssä uupuneet naiset kertoivat. Yksi nainen, jonka määräaikainen työsuhte vakinaistettiin, kuvasi tunnetta siitä, että ”minut on oikeasti haluttu ja mun työtavasta on tykätty”. Lisäksi vakinaistaminen mahdollisti erilaisen ajallisen jatkumon tulevaisuuteen: ”sitten tiesi, että täällä voi tehdä töitä niin kauan kuin jaksaa” (äiti07).

Osa pitkään pätkätöitä tehneistä kertoi, että oma sitoutuminen työhön ja työnantajaan oli koetuksella. Moni sellainenkin, joka oli voinut luottaa siihen, etteivät työsuhteet määräaikaisuuksista huolimatta katkea, oli samalla pitänyt silmät auki muiden työpaikkojen suhteen tai hakenutkin toista työtä.

Toistuvista määräaikaisuuksista voi tulla myös periaatekysymys. Entisenlaiseen psykologiseen sopimukseen, joka tosin näyttää monien haastateltavien työuralla haurastuneen, kuuluu se, että työsuhte lopulta vakinaistetaan: ”kyllä mun mielestä pitää olla joko työ tai sitten ei oo, mutta varsinkin jos se jatkuu tollai useita kertoja, niin kyllä se pitää palkita sillai, että antaa sen vakituisen työn, vaikka ei sekään mikään taivas ole” (isä01). Esimerkiksi tälle työntekijämiehelle oli jäänyt tunne, että ”tavallaan ei muka ansainnu sitä, vaikka oikeesti ois”. Vähitellen hän oli kuitenkin havahtunut siihen, että ”ei tosiaan siihen pystynyt millään vaikuttamaan, että sitä vaan odoteltiin”. Tämä havahtuminen sekä yrityksessä alkaneet YT-neuvottelut olivat lopulta se viimeinen pisara, joka sai mitan täyttymään, ja mies hakeutui toiseen työpaikkaan, jossa saikin heti vakituisen työsuhteen. Moni muukin kuvasi mitan täyttymistä tai vähittäistä kypsymistä jatkuvaan odotukseen, kuten seuraava mies, joka oli säännöllisesti esimiehen kanssa käydyissä kehityskeskusteluissa nostanut vakinaistamisasian esille:

ISÄ(02): Ehkä semmoinen ajatus mulla on koko ajan, että jos nyt tämä prosessi ei tästä etene mihinkään, [–] niin kyllä mä ajattelen viimeistään sitä ensi syksyä, [–] että kyllä mä sitten varmaan joudun seuraavan kerran vakavammin harkitsemaan sitä, että okei, että nyt vois olla hyvä aika taas tehdä päätöksiä, että mikä se seuraava askel taas voi olla. Että jääkö mä sitten taas samaan työpaikkaan odottelemaan mahdollisesti tulevaa vai sitten rupeanko mä miettimään sitten työpaikan vaihtoa.

Seuraavan isän kertomus kuvastaa juuri vähittäistä muutosta työhön orientoitumisessa, sitä miten määräaikainen työ voi muuttua hienosta mahdollisuudesta loukoksi, kun se ei johda työuralla toivottuun suuntaan. Tämän korkeasti koulutetun isän työura koostuu keskiluokalle nykyään tyypillisistä asiantuntijatehtävistä (ks. Julkunen ym. 2004). Oman alan töihin pääsyn heti valmistumisen jälkeen hän koki mahdollisuutena hankkia työkokemusta kiinnostavissa tehtävissä. Työsuhteet olivat määräai-

kaisia, mutta työyhteisö oli innostava eikä määräaikaisen työntekijän asema tai kohdeltu poikennut muista työntekijöistä.

Perheellistymisen myötä toive työn vakinaistamisesta kuitenkin kasvoi. Vähintään yhtä merkittävää toiveessa vakityöstä olivat odotukset siitä, miten työuran kuuluu edetä:

ISÄ(10): Ehkä siinä on semmonen ajattelu, miten normaalisti menis, että ensin on pätkällä, ja sit jossain vaiheessa asema vakiintuu [–] ja mä tykkäsin olla hirveesti, mulla oli kivat työkaverit, mä tykkäsin tehdä mun esimiehen kanssa yhteistyötä ja tehtävät oli kiinnostavia, ja mä ajattelin että siellä se sitten on se sateenkaaren pää.

Työelämän ja työurien muuttumisesta huolimatta tämän isän ajatuksissa normaaliin työhöön kuuluu oman aseman vakiinnuttaminen. Kyse ei välttämättä ole siitä, että haikailtaisiin koko työuran mittaisen vakituiseen työsuhteen perään. Tieto työn jatkumisesta mahdollistaa kuitenkin eri tavalla sitoutumisen oman työn ja työyhteisön tavoitteisiin pitkällä tähtäimellä. Samalla se on ikään kuin palkkio tehdystä työstä.

Kun lupailtu vakinaistaminen ei toteutunut, miehen mitta täyttyi. Hän oli jäämässä hoitovapaalle hoitamaan kahta lastaan ja päätti tämän jälkeen hakea uutta työtä. Samalla hän kysytteli uudenlaista suhtautumista työelämään:

ISÄ(10): Sit mä tein semmosen päätöksen, et okei, et mun täytyy selvästi enemmän nyt alkaa miettiä työmarkkinoita ja työuraa ja tavallaan strategisemmin tätä omaa suhdetta työelämään, et muuten mä joudun sitten tilanteisiin myöhemmin josta mä en oo tyytyväinen, ja et sen jälkeen mä oon alkanu ihan eri tavalla ajatella tota työurajuttua.

Mies onnistuikin löytämään vakituiseen työn, jossa hänen odotuksensa kohdistuvat työssä ja uralla kehittymiseen. Samaan aikaan tämä vaatii ajankäytöllistä ja asenteellista tasapainoilua kahden tärkeän elämänalueen, työn ja perhe-elämän välillä. Työorientaatiosta huolimatta hänelle työuran merkitys on individualistinen siinä mielessä, että hän tuntuu keskittyvän nimenomaan oman osaamisensa kehittämiseen ja urapolkujen suunnitteluun. Tämä ei välttämättä, etenkin pienten lasten vanhemmille, tarkoita ehdotonta sitoutumista työnantajan tavoitteisiin, etenkin jos sellainen sitoutuminen vaatisi kompromisseja perheen suhteen, esimerkiksi pitkiä työpäiviä.

Nuorempien sukupolvien sitoutumisesta työhön on oltu huolissaan. ”Y-sukupolven” on sanottu vaihtavan työpaikkaa omien elämänprojektinsa mukaan ja arvostavan työtä enemmän vapaa-aikaa. Tuomo Alasoini (2012) kuitenkin tulkitsee tämän johtuvan entisenlaisten työelämän ehtojen murtumisesta. Edellinen isäkin oletti, että määräaikaissuhteita seuraisi vakinaistaminen palkkiona hyvin tehdystä työstä. Kun oletettu psykologinen sopimus saa murtumia, ei sopimukseen kannata

enää investoida. Isä oli kuitenkin sitoutunut oman työuransa suunnitteluun, vaikka päätyikin vaihtamaan työpaikkaa. Sitoutumattomuus ei välttämättä koske työelämää ja työntekoa yleensä. Mutta jos tunnustusta ei voi saada täällä, sitä voi yrittää hakea toisaalta.

Uuden suunnan ottamisesta kertoo myös opetuslalla työskentelevä nainen, joka toteaa, että ”mulle on aina kun menen töihin niin sanottu, että ilman muuta viran saat”. Lukuisista määräaikaaisuuksista huolimatta ”sitten tässä on vaan kahdeksan, yhdeksän vuotta kulunut ja mä huomaan, että mä olen edelleen tilanteessa, että en ole saanut virkaa” (äiti04). Haastattelussa kahden lapsen äiti kertoo kyllästyneensä odottamaan joka vuosi kevääseen saakka, ennen kuin seuraavan vuoden työtilanne selviää. Nyt hän on hakenut kolmea vakituista virkaa muualta ja yhteen on jo tullut hyväksytyksi. Hän on päättänyt ottaa jonkin näistä töistä vastaan, ja nyt hänestä tuntuu, että ”tyhmä kun en ole aikaisempaa sitä virkaa hakenut”.

Päätös työn vaihtamisesta kypsyi naisen mukaan organisaatiossa tapahtuvien muutosten myötä, mutta myös kasvanut työäärä ja vaikeus kieltäytyä töistä on lisännyt tyytymättömyyttä omaan tilanteeseen. Nainen kertoo esimerkiksi viimeisen vuoden aikana hoitaneensa neljän opettajan töitä, mikä on johtanut siihen, että töitä on valunut kotiin ja iltoihinkin. Tilanne on alkanut karvastella vähitellen: ”Tähän mennessä mulla on aina elämä vienyt ja aina on mennyt miten on mennyt, mutta nyt huomaa, että on itse asiassa hirveen kaltoin tullut kohdelluksi sen takia, että on tehnyt määräaikaaisuuksia.” Hän jatkaa:

ÄITI(04): Mutta että nyt mä olen jotenkin semmoisessa tilanteessa, että itselläkin on semmoista varmuutta jo, että en mä enää ole nuorin, tai olen mä edelleen siellä nuorin, mutta että mulla on kuitenkin jo aika pitkä historia [–] opetuksesta, että ei minun tartte enää tällaista sietää. Että tällöin [työsuhteiden alussa] mä vielä ajattelin, että mä olen niin vähän aikaa ollut ja mä olen päässyt tuommoiseen paikkaan, jossa kaikki on 30 vuotta ja 20 vuotta ollut ja minä siellä nöyristelin, että minä teen ja teen näin ja näin. Mutta nyt kun minä tajusin jotenkin jo siinä ensimmäisessä [työ]haastattelussa, että minähän oon oikeasti jo haluttua kamaa, että mulla on jo lapset syntynyt ja mä olen ollut jo sen pitkän ajan töissä ja muuta, niin on silleen vähän itseluottamusta, että täytyy myös töissä vähän katsoa.

Tunnustuksen kaipuun taustalla voi olla kokemus siitä, ettei omaa työtä arvosteta, mutta moni haastateltu kaipasi myös mahdollisuutta sitoutua omaan työhön pitämällä aikavälillä ja hyödyntää osaamistaan. Näennäinen sitoutumattomuus – irtisanomisen, työpaikan vaihdon – ei merkinnyt luovuttamista tai ”hällä väliä” -asennetta, vaan joskus pikemminkin uutta strategista otetta, oman ammatillisen osaamisen hyödyntämistä ja kehittämistä. Työssä kehittyminen ja oppiminen ja mielekkäiden mahdollisuuksien löytyminen voivat tulla uudessa psykologisessa

sopimuksessa tärkeämmiksi kuin entisen työpaikan tuoma turvallisuus. Vakauden ja jatkuvuuden kaipuusta kertoo kuitenkin samalla se, että monelle uusi suunta uralla oli nimenomaan vakituinen työsuhte.

Yhteenveto: muuttuvia merkityksiä ja strategioita

Olen tässä luvussa todennut, että niin naisten kuin miestenkin orientaatiot palkkatyön ja vanhemmuuden suhteen – tai ehkä mieluummin työn sekä äitiyden ja isyyden merkitykset – ovat moniulotteisia ja muuttuvia. Työ ja perhe voivat olla tärkeitä eri tavoin, myös samanaikaisesti. Toisinaan näiden elämäncalueiden suhde on jännitteinen, mikä voi olla lähtökohta merkitysten muutokselle.

Haastateltujen miesten ja naisten suhtautuminen työelämään oli muuttunut elämäntilanteen, erityisesti vanhemmuuden myötä, mikä ei ehkä ole kovin yllättävä havainto. Yleisimmin tämä suhtautuminen liittyi ajankäytöllisiin preferensseihin: lasten kanssa haluttiin viettää enemmän aikaa. Osa oli lyhentänyt työaikaansa, moni pyrki ainakin rajoittamaan ylimääräistä työhön käytettyä aikaa. Joiltakin tämä edellytti uratavoitteiden madaltamista, vaikka ehkä väliaikaisesti. Joka tapauksessa tällainen orientaation muutos oli joiltakin vaatinut kompromisseja eikä perustunut yksioikoiseen perheorientaatioon.

Toisille työn merkitys laajemminkin oli muuttunut instrumentaaliseksi, välineelliseksi. Osa oli valmis valitsemaan työn sen sisällön sijaan pääasiassa sillä perusteella, että se sopisi paremmin yhteen perhe-elämän aikataulujen kanssa. Varsinaisen valinnan sijaan joidenkin vanhempien, erityisesti yksinhuoltajien, kohdalla voisi puhua kuitenkin ennemminkin pakosta, jos ylipäänsä yrittää yhdistää vastuun lapsesta sekä ansiotyön. Työn välineellinen arvo saattoi korostua kuitenkin myös työelämän kielteisten kokemusten myötä. Joillekin – erityisesti vähän koulutetuille – se näytti olevan pysyvämpi orientaatio.

Kaksi työorientoitunutta ja korkeasti koulutettua äitiä oli pyrkinyt pitämään kiinni työn sisällöllisestä merkityksestä sekä työuransa mielekkyydestä muuttuvista elämäntilanteista ja vanhemmuudesta huolimatta. Työn ja äitiyden suhde oli kuitenkin näissä tapauksissa jännitteinen. Kumpikin kuvasi pienen lapsen äitiyttä vaikeana ja raskaanakin aikana. Molemmat kärsivät jonkinasteisesta työuupumuksesta. Tausalla oli työorientaation lisäksi huoli työn jatkuvuudesta ja tarve varmistella omaa asemaa työmarkkinoilla tekemällä töitä yli omien jaksamisen rajojen. Haastattelun aikaan oli auki, millaiseksi heidän työorientaationsa jatkossa muovautuisi. Ainakin toinen äideistä oli arvioinut uudelleen suhdettaan työhön, ja kohtuullistanut itseän kohdistuvia vaatimuksia.

Kokemukset epävakaastä työelämästä olivat muuttaneet myös työhön sitoutumista. Pätkätöitä tehneet kaipasivat tunnustusta työpanoksestaan, ja jos se ei tullut vakituisen työsuhteen muodossa, osa oli lopulta valmis etsimään sitä muualta ja vaihtamaan työpaikkaa. Korkeasti koulutetut ja työorientoituneet haastatellut eivät olleet kuitenkaan valmiita luopumaan tavoitteistaan oman ammattitaidon ja kehittymisen

suhteen; sitoutumattomuus ei koskenut työtä ja työntekoa yleensä, vaan työpaikkaa, joka ei pystynyt tarjoamaan sitä – esimerkiksi vakautta ja mahdollisuuksia työn ja perheen yhteensovittamiseen – mitä siltä omassa elämäntilanteessa vanhempana odotettiin.

Tämän tutkimuksen vanhempien puhe ei kerro niinkään työn tärkeyden hiipumisesta (vaikka poikkeuksiakin oli) kuin työuraan liittyvien odotusten ja haaveiden lykkäämisestä, niiden skaalaamisesta alaspäin tai niiden etsimisestä muualta kuin omasta senhetkisestä työstä. Kyseessä voi olla väliaikainen vaihe, joka liittyy tiettyyn elämänvaiheeseen: ruuhkavuosiin ja vanhemmuuteen, sen tuomiin tunteisiin mutta myös hyvään vanhemmuuteen kohdistuviin kulttuurisiin odotuksiin. Haastatellut isät ja äidit peilasivat omaa toimintaa ja arvoja isyyden ja äitiyden ihanteisiin, sekä sellaisiin esimerkkeihin, joista haluttiin erottautua, esimerkiksi ”uraäiteihin”, jotka ”käyvät kotona vain pyörähtämässä”, tai pienten lasten isiin, jotka tekevät eniten ylitöitä. Väliaikaisuus voi kuitenkin olla kyseenalaista, jos työelämällä ei pitempiaikaisesti ole tarjota omia odotuksia ja toiveita vastaavaa työtä. Myös työn ehdoilla on merkitystä.

9 Yhteenveto ja johtopäätökset

Olen tässä tutkimuksessa kysynyt, miten työelämän epävarmuus ja erityisesti naisten ja miesten määräaikaiset työsuhteet jäsentävät perheellistymisprosesseja sekä heteroseksuaalisessa parisuhteessa elävien vanhempien sukupuolten välistä työnjakoa. Samalla olin kuitenkin kiinnostunut siitä, millaisia muita logiikkoja lasten hankintaa sekä vanhempien hoiva- ja työmarkkinakäytäntöjä koskeviin valintoihin liittyy. Lisäksi kysyin, miten kokemukset työelämästä ja vanhemmuudesta pitemmällä aikavälillä jäsentävät pikkulapsiperheiden vanhempien valintoja työn ja perheen suhteen. Tutkimus perustui yhteensä 29 äidin ja isän elämäkerrallisiin teemahaastatteluihin, joissa he kertoivat työurastaan, perheellistymisestä ja elämästään pikkulapsiperheen vanhempana.

Kokoan seuraavassa yhteen analyysini keskeisimmät tulokset. Sen jälkeen pohdin vanhemmuuden toimijuutta ja valinnan käsitteen haastetta yhteiskuntatieteelliselle tutkimukselle sekä tutkimukseni metodologisia valintoja. Lopuksi pohdin, millaisia johtopäätöksiä tutkimuksen tuloksista voi tehdä politiikan eri tasoilla.

Vanhemmuuden valinnat, kontekstit ja prosessit

Henkilökohtaista elämää koskevat valinnat ovat moniulotteisia, muuttuvia ja neuvoteltuja. Valinnoissa kietoutuvat yhteen naisten ja miesten ihanteet ja toiveet, aiemmat kokemukset, elämäntilanteet ja tulevaisuuden odotukset, toiminnan materiaaliset ehdot ja toimijoiden resurssit sekä kulttuuriset käsitykset äitiydestä, isyydestä, lapsuudesta ja sukupuolten välisten suhteiden järjestämisestä. Vanhemmuutta ja perhettä samoin kuin työelämää koskevista valinnoista neuvotellaan merkityksellisten läheisten, erityisesti puolison, kanssa. Lisäksi valintoja tehdään sellaisten usein yhteiskuntatieteellisen tarkastelun ulkopuolelle jäävien ulottuvuuksien kuten ruumiillisuuden tai sattuman rajoissa.

Määräaikaisen työsuhteen merkitys vanhemmuuden valinnoissa rakentuu suhteessa näihin ulottuvuuksiin. Jäsennän tutkimuksen tuloksia erikseen neljän keskeisen ulottuvuuden – toiminnan rakenteellisten ja materiaalistien ehtojen, kulttuuristen käsitysten, sosiaalisten suhteiden ja neuvottelujen sekä elämänkulun ja muuttuvien orientaatioiden – avulla.

Työelämän ehdot ja materiaaliset resurssit

Pienten lasten vanhempien elämäkerrallisten haastattelujen analyysi osoitti, että määräaikaiset työsuhteet asettavat ehtoja joidenkin vanhemmaksi haluavien valinnoille lapsenhankinnan ajankohdasta sekä vanhempien järjestelyille hoivan ja palkkatyön suhteen. Työsuhteen merkitys noissa valinnoissa kytkeytyy kuitenkin moni-

mutkaisiin tavoin naisten ja miesten materiaaliin resursseihin, koulutukseen ja taloudelliseen asemaan sekä työmarkkinoiden tarjoamiin mahdollisuuksiin.

Ratkaisuissa lapsen hankinnan ajoituksesta merkityksellistä on, miten määräaikaaisuus koetaan. *Vakauden kaipuu* oli monen jo vanhemmaksi tulleen työuraa ja myös muuta elämää leimaava kokemus, mutta epävakaa työtilanteen vuoksi ei välttämättä ollut lykätty perheellistymistä. Enemminkin vakaan elämäntilanteen tärkeys oli korostunut vanhemmuuden ja lapsiperhe-elämän kasvavien sitoumusten myötä tai jos pätkätyöt olivat jatkuneet jo pitkään. Vakaus ymmärrettiin myös varsin suhteellisenä: se ei välttämättä merkinnyt heti vakituista työtä – vaikka sellaista usein pidemmällä aikavälillä toivottiin – vaan edes jonkinlaista varmuutta taloudellisesta tilanteesta, seuraavasta työsuhteesta tai tulevista työllistymismahdollisuuksista. Käsitys työelämän epävarmuuden normaalistumisesta liittyi ymmärrykseen siitä, ettei vakituista työtä välttämättä aivan pian olisi saatavilla. Siten lapsen hankintaa ei kannattaisi iän tuomien biologisten realiteettienkaan vuoksi lykätä loputtomiin. Ajatusten voi tiivistää siten, että lapsen hankinnan kannalta vakituinen työsuhde olisi ollut parempi, mutta olosuhteiden kokonaisuus huomioon ottaen lapsi haluttiin silti.

Määräaikaiseen työsuhteeseen liittyi myös tarve varmistella omaa työmarkkina-asemaa ja tulevia työmahdollisuuksia, jonkinlainen jatkuva oman *pätevyyden osoittamisen pakko*. Tämä liittyi huoleen perheen taloudellisesta vakaudesta mutta myös oman, sisällöllisesti mielekkään ja koulutusta vastaavan työuran jatkuvuudesta. Vanhemmaksi tuloon liittyvät, muutamaa viikkoa pitemmät työelämäkatkot, jotka koskevat useimmiten nimenomaan äitejä, voivat olla riski tällaisessa tilanteessa. Vanhemmaksi tuloa lykanneet tai sen ajoitusta ainakin epäroineet olivatkin tämän tutkimuksen aineistossa työorientoituneita, ja enimmäkseen korkeasti koulutettuja naisia. Heidän odotuksensa sisällöllisesti mielekkästä työurasta olivat korkealla, mutta sopivan työn löytyminen ei ollut itsestään selvää.

Määräaikaaisuus voi kuitenkin myös *sopia omaan elämäntilanteeseen*. Haastattelujen joukossa oli sekä miehiä että naisia, joita määräaikaiset työsuhteet eivät haitanneet, sillä palkkatyötä merkityksellisempiä elämänalueita heille olivat perhe ja vapaa-aika. Joillekin naisille pätkätyöt saattoivat sopia lasten syntymien ja omien perhevapaiden väliin. Lisäksi joukossa oli miehiä, joille määräaikaaisuus oli strateginen valinta, sillä se oli tarjonnut jalansijan mielenkiintoiseen työhön perhetilanteesta riippumatta.

Työ- ja perhe-elämää koskevat tavoitteet ja siten myös kokemukset työstä ja vanhemmuuden edellytyksistä ovat varmasti osittain yksilöllisiä suhtautumistapoja (orientaatioita), mutta samalla ne kytkeytyvät materiaaliin resursseihin ja sukupuoleen. Miehet koulutustasosta riippumatta pohtivat haastattelussa työtilanteen merkitystä ja lapsen hankinnan ajoitusta lähinnä taloudellisen vakauden kannalta. Tämä liittyyneen korostuvaan elatusvastuuseen kumppanin äitiysvapaan ja sen jälkeisten perhevapaiden aikana. Yksikään isä ei kuitenkaan kertonut lykanneensa perheellistymistä taloudellisista syistä. Lapsesta ei välttämättä mielellään puhuta taloudellise-

na kustannuksena, vaan lapsi halutaan nähdä rakkauden ja altruistisen sitoutumisen symbolina. Taloudelliset rationaliteetit onkin helpompi pukea huoleen perheen taloudellisesta epävarmuudesta, vaikka korkeasti koulutettujen miesten huoli saattaa liittyä toimeentuloa ja pärjäämistä enemmän tietyn elintason ja elämäntyylin säilyttämiseen (Ellingsæter & Pedersen 2013).

Huoli työuran sisällöllisestä jatkuvuudesta ei sen sijaan miehille vaikuttanut merkitykselliseltä. Vanhemmuutta ei ollut epäroity työuran jatkuvuuden kannalta edes niissä tapauksissa, joissa isä oli pitänyt useammankin kuukauden mittaisen perhevapaan. Isien poissaolot työstä olivat kuitenkin äitien poissaoloihin verrattuna yhä lyhyitä. Lisäksi merkitystä lieene isän vapaaseen liittyvällä toimijuuden tunteella: vapaan ajankohta ja pituus on enemmän isän omaan valintaan – ja toki neuvotteluun puolison ja esimiehen kanssa – perustuva asia, kun taas äidin äitiysvapaan aloitus ei ole itse valittavissa, vaan kytkeytyy lapsen syntymään ja saattaa sattua työn kannalta hyvään tai huonompaan ajankohtaan. Naisten elämä on tässä suhteessa osittain tiiviimmin sidoksissa ruumiillisuuden aikalogiikkaan, joka voi olla ristiriidassa yhteiskunnallisen ja julkisen elinpiirin, esimerkiksi työelämän ajan kanssa (Julkunen ym. 2004, 151).

Naiset erosivat toisistaan miehiä enemmän lapsen hankintaa koskevien pohdintojen ja niihin liittyvän huolen suhteen. Omaa taloudellista tilannetta kertoi pohtineensa vain yksi äiti, jolla oli ammatillinen koulutus ja joka työskenteli matalapalkkaisissa töissä. Moni mainitsi luottavansa puolison vakaaseen työtilanteeseen ja sen tuomaan taloudelliseen turvaan. Tämä koski myös korkeasti koulutettuja äitejä. Vaikuttaa siltä, että suomalainen perhevapaajärjestelmä etuuksineen lieventää äidiksi tulosta aiheutuvaa taloudellista epävarmuutta. Lisäksi äitiyden ”vaihemalli” (Jokinen 2005), kokopäiväisen lapsenhoitovapaan jälkeinen paluu kokopäivätyöhön, on niin vakiintunut, etteivät naiset ehkä koe uhkaksi taloudelliselle itsenäisyydelleen väliaikaista heittäytymistä puolison tulojen varaan. Työn ja perheen yhteensovittamista tukevan politiikan, käytännössä erityisesti perhevapaajärjestelmän tulonsiirtoineen sekä julkisen päivähoidon, onkin makrotasolla nähty selittävän sekä korkeaa syntyvyysastetta että naisten korkeaa työllisyysastetta. Ihmisten omista tulkinnoista valinnoistaan perheitä tukevalla sosiaalipolitiikalla ei kuitenkaan ole juuri merkitystä, vaan esimerkiksi pohjoismaisissa hyvinvointivaltioissa se on osa itsestään selvää kontekstia, jossa perheellistyminen tapahtuu (Ellingsæter & Pedersen 2013).

Sen sijaan joillekin korkeasti koulutetuille naisille nimenomaan tarve turvata omaa koulutusta vastaavan työuran sisällöllinen jatkuvuus ja urakehitys oli merkittävämpi syy lykätä lapsen hankintaa kuin taloudellinen epävarmuus ja vakauden kaippu. Korkea koulutus saattoi tuoda turvaa – niin talouden kuin työllistymisen suhteen – työelämässä, mutta samalla odotukset mielekkään uran suhteen asetettiin korkealle. Eri alojen työllisyystilanteet voivat silloin olla merkityksellisiä sen kannalta, kuinka paljon omasta työllistymisestä kannetaan huolta. Pätkätöiden sopiminen perheellistymiseen liittyi hyviin työllistymismahdollisuuksiin perhevapaan jäl-

keen, esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhoitoaloilla, joilla pätkätyösuhteet ovat yleisiä mutta myös työtä on hyvin tarjolla (Elovainio & Heponiemi 2011; Haapa-aho 2010). Epävarmaksi työmarkkina-asemansa kokevat sen sijaan työskentelivät esimerkiksi kulttuurialalla tai yhteiskuntatieteellisen tai humanistisen alan asiantuntija-tehtävissä.

Jos työtilanteen merkitys lapsenhankintapäätökselle olikin ambivalentti, lapsen saamisen seuraukset työtilanteelle olivat selkeän sukupuolistuneet: äitien määräaikaisen työsuhteen päättymisen perhevapaaseen oli yleistä. Tilanne vauvavaiheessa oli perheissä usein se, että äiti hoiti lasta kotona ilman voimassa olevaa työsuhdetta, kun taas lapsen isän työsuhde oli usein – vaikkakaan ei aina – tässä vaiheessa jo vakiintunut. Työtilanteilla olikin varsin konkreettinen asema vanhempien ratkaisuisissa lapsen hoidosta, vanhempien työnjaosta ja työmarkkinoille osallistumisesta.

Äitien ratkaisut perhevapaan pituudesta ja työhön paluun ajankohdasta liittyivät ainakin osittain siihen, oliko heillä työpaikkaa, johon palata tai uutta työtä tarjolla. Jos ei ollut, tilanne vaikeutti työhön paluun suunnitelmallisuutta. Joillekin se mahdollisti oman toiveen mukaisen lapsen pitkän kotihoiton ilman työhön paluun painetta, toisille se merkitsi pitkittävää työnhakua ja huolta oman työmarkkina-aseman heikentymisestä. Jos työpaikka – perhevapaan yli kestävä määräaikainen työsuhde – taas oli odottamassa tai uusi työ löytyi, äitien oli punnittava, kuinka tärkeää oman työmarkkina-aseman kannalta oli ottaa työ vastaan. Joillekin työn löytyminen tarjosi kaivatun työtilaisuuden. Pätkätöitä tehneillä ei välttämättä kuitenkaan ollut varaa kieltäytyä työstä, vaikka osa olisi halunnut vielä hoitaa lasta. Joillekin kyse oli molemmista: työn ja lapsen erisuuntaisista vetovoimista. Tutkimus vahvistaa aiempien kvantitatiivisten tutkimusten tuloksia äitien epävakaan työmarkkina-aseman merkityksestä lapsen hoitoratkaisuissa (Lammi-Taskula 2004; Salmi ym. 2009; Rissanen 2012). Todellisten valintojen sijaan äitien hoiva- ja työmarkkinaratkaisut olivat pitkälti reagointia eteen tuleviin mahdollisuuksiin tai esteisiin.

Vanhempien työtilanteiden vakaudella tai epävakaudella oli merkitystä myös vanhempien keskinäisissä ratkaisuisissa hoitovastuun jakamisesta. Usein, vaikka ei aina – haasteltujen perheissä tilanne oli se, että äidin työmarkkina-asema oli epävaka, kun taas isän työura oli ehtinyt jo vakiintua. Tämän sukupuolistuneen epävakaan pohjalta muodostuneet työnjaon käytännöt ja perhevapaiden jako noudattivat kahta erilaista logiikkaa. Ehkä itsestään selvältä tuntuva logiikka oli priorisoida isän vakaampi ura, kun äiti jo oli kotona hoitamassa lasta ilman työsuhdetta ja pääasiallinen elatusvastuu oli ainakin hetkellisesti ansiotyössä käyvällä puolisoilla. Käytännössä pääasiallinen hoivavastuu oli siis äidillä, joka myös käytti perhevapaat. Ratkaisu saattoi sopia vanhempien aiempiin suunnitelmiin ja toiveisiin, ja tuoda perheelle kollektiivista taloudellista vakautta. Samalla se saattoi olla riski joidenkin äitien työmarkkina-asemalle, ja ennemminkin pragmaattinen kuin ideologinen sukupuolijärjestely.

Toinen logiikka oli tukea äidin epävakaa työuraa, jolloin sopivan työn tarjoutuessa äiti saattoi palata kotoa työelämään lapsen isän jäädessä vuorostaan perhevapaalle. Tällöin isän perhevapaan käyttöä ei nähty vakaan työuran ja esimerkiksi vakituisen työsuhteen kannalta ongelmallisena, vaan työtilanne päinvastoin mahdollisti paluun samaan työsuhteeseen perhevapaan jälkeen. Tällä ratkaisulla pyrittiin jossain määrin kummankin vanhemman yksilöllisen työmarkkina-aseman varmisteluun – ja toki myös jaettuun vastuuseen ja kokemukseen vanhemmuudesta. Joissakin perheissä isänkin työura oli epävarma tai katkonainen, mikä saattoi olla myös varsin käytännöllinen rationaliteetti hoivavastuun jakamisen taustalla. Isän määräaikainen työsuhte voi kuitenkin myös hankaloittaa hoivavastuun jakamista, jos perhevapaalle jääminen merkitsisi riskiä isän epävarman työn jatkuvuudelle. Tällaisiakin tapauksia aineistossa oli. Kun naisille työn epävarmuus asettaa valinnan paikan jo lapsen hankintaa suunniteltaessa, miehille tuo hetki saattaa koittaa perhevapaata harkitessa. Työtilanteiden realiteetit kietoutuivat yhteen vanhemmuuden ja hoivan järjestämisen kulttuuristen ja sukupuolistuneiden käsitysten ja vanhempien ihanteiden kanssa.

Vanhemmuuden, hoivan ja sukupuolten työnjaon ihanteet

Vanhempien ja vanhemmaksi haluavien järkeilyt ovat moniulotteisia. Työelämän ehtojen ja työtilanteiden realiteettien ohella naisten ja miesten ihanteet, käsitykset siitä, millainen on toivottava työura, mikä on vanhemmaksi tulon ihanteellinen paikka elämänsä aikana, kuinka lasten hoiva olisi paras järjestää ja kuinka vastuu hoivasta ja elannon ansainnasta tulisi jakaa vanhempien kesken, ovat merkityksellisiä. Nämä henkilökohtaiset ihanteet muodostuvat kulttuurisessa ilmastossa, jossa lapsuuteen, äitiyteen ja isyyteen, palkkatyöläisyyteen ja sukupuolten välisiin suhteisiin kohdistuu erilaisia odotuksia.

Moni tämän tutkimuksen äiti ja isä oli sisäistänyt julkisuudessa paljon esillä olleen ihanteen lapsen pitkästä kotihoitosta. Tuon ihanteen mukaisesti alle 3-vuotiaan lapsen paras hoitopaikka on oma koti. Vanhempien käytännöt eivät kuitenkaan välttämättä olleet noudattaneet tätä ihannetta, ja niinpä omassa tilanteessa lasta oli usein haluttu hoitaa kotona ”niin pitkään kuin mahdollista”. Näin otettiin osaa kulttuuriin kotihoitoon ihanteeseen, mutta jätettiin määrittelemättä, miten pitkä kotihoito oikeastaan vanhempien omasta mielestä oli tärkeää. Käytännössä taloudelliset ja työtilanteiden realiteetit saattoivat tulla ihanteiden ja käytäntöjen väliin. Työn veto-voiman tai taloudellisen pakon rinnalla perhevapaalta työhön palaavat vanhemmat, usein äidit, pohtivat kuitenkin mahdollisuuksia lapsen hyvän hoidon turvaamiseksi.

Niin perheellistymispäätöksen kuin hoivavastuun jakamisenkin kannalta merkityksellistä oli, kenen vastuulla lapsen kotihoito ajateltiin olevan. Jos nimenomaan äidin tarjoaman intensiivisen hoivan ajateltiin olevan tärkeää, lapsenhankinnan kannalta tämä tarkoitti sitä, että päätös sukupuolistui ja juuri äidiksi tulo merkitsi kuu-kausien, useammin vuoden tai parin mittaista taukoa työelämästä. Pitkän äidinhoivan ihanne on hankalasti yhteen sovitettavissa etenkin ajallista sitoutumista vaativan

(epävarman) työn kanssa. Tämä jännite koski lähinnä korkeasti koulutettuja äitejä, joihin myös työn suunnalta kohdistui odotuksia intensiivisestä omistautumisesta ja joille näitä mahdollisuuksia oli koulutuksen myötä tarjolla, vaikka samalla työuran jatkuvuus oli epävarmaa.

Toisille naisille – koulutuksesta riippumatta – taas palkkatyön merkitys oli lapsenhankinnan hetkellä toissijainen perheeseen ja lapsiin verrattuna eikä äidinhoivan ihanne ja odotus pitkästä perhevapaasta ollut ristiriidassa epävarman työtilanteen kanssa. Lapsenhankinnasta puhuttiin itsestään selvyytensä, pitkäaikaisena haaveena tai romanttisen parisuhteen sinetöivänä ”lopputulemana”. Tällainen perheen ensisijaisuutta korostava orientaatio saattoi kuitenkin kytkeytyä elämäntilanteeseen, esimerkiksi sopivan kumppanin löytymiseen sekä siihen, että naisella oli jo ikää ja jonkin verran työuraa takanapäin. Lisäksi esimerkiksi omat tai puolison taloudelliset resurssit voivat luoda sopivat olosuhteet vauvakuumeelle ja sille, että lapsi toivotaan tervetulleeksi. Se, etteivät kaikki haastatellut itse pohtineet näitä olosuhteita, vaan korostivat lasten menevän työn edelle, vahvistaa aiempien tutkimusten huomiota siitä, että lapsenhankinta rationaalisen järjestyksen tuloksena ei ole välttämättä sopiva tapa kertoa omasta elämästä (Sevón 2005; Ellingsæter & Pedersen 2013; Ravn & Lie 2013).

Käsitys vanhemmuudesta ja lapsenhoidosta jaettuna vastuuna sen sijaan oli tehnyt perheellistymisen helpommaksi sellaisillekin naisille, jotka kokivat äitiyteen kytkeytyvän poissaolon työelämästä uhkana työmarkkina-asemalleen. Kun suunnitelmalla oli myös tulevan isän jääminen perhevapaalle, se lievitti pitkän kotihoidon ihanteen ja äidin työmarkkina-aseman varmistelun välistä ristiriitaa. Kuitenkin vanhempien työtilanteiden realiteetit hankaloittivat toisinaan työnjaon ihanteiden mukaan toimimista. Jos äidin työhön paluuta joskus helpottikin lapsen isän jääminen perhevapaalle, aina äidille ei ollut tarjolla työtä johon palata. Vanhempien suhteelliset työtilanteet saattoivat siis paitsi tukea myös asettua esteeksi perhevapaiden jakamiselle. Toisinaan taas hoivavastuuta jaettiin työtilanteiden ja olosuhteiden edessä, vaikka kumpikin vanhempi olisi kokenut luontevammaksi sukupuolistuneen vanhemmuuden vastuun. Helpoiten sukupuolistuneen työnjaon ihanteeseen asettui tilanne, jossa naisen työsuhde on määräaikainen, miehen vakituinen.

Sosiaaliset suhteet ja neuvottelut

Elämäkerralliset haastattelut osoittivat myös sen, etteivät elämän suuria päätöksiä koskevat valinnat ole parisuhteessa tai vanhempina ainoastaan yksilöllisiä, vaan kuten myös Jennifer Mason (2004) huomauttaa, niitä tehdään ja niistä neuvotellaan suhteessa muihin toimijoihin. Lapsen hankintaa pohdittaessa omista toiveista ja perheellistymisen ehdoista neuvoteltiin kumppanin kanssa. Lapsen kaipuu saattoi iskeä kumppaneihin eri aikaan, tai käsitykset lapsenhankinnan ihanteellisesta ajankohdasta erosivat toisistaan. Naisten epävakaata työmarkkina-asema ja huoli työurasta asettui toisinaan myös puolison perheellistymisen esteeksi (vrt. Sutela 2013). Neu-

vottelemalla vanhemmuuden vastuun, konkreettisesti esimerkiksi perhevapaiden jakamisesta huoli saattoi kuitenkin lientyä, jolloin lapsen hankintaan uskallettiin ryhtyä. Joillekin naisille perheellistymiseen riitti oman työn epävarmuudesta huolimatta puolison vakaa työ ja tulot, jotka toivat vakautta perheen kollektiiviseen elämäntilanteeseen.

Myös ratkaisuihin perhevapaista, lapsen hoidon järjestelystä ja vanhempien työnjaosta kietoutuvat yhteen kahden vanhemman toiveet, ihanteet ja odotukset, työtilanteet ja resurssit, elämänculut ja kokemukset. Elämänculkujen yhteenkietoutuminen (”linked lives”, Elder 1998) näkyi esimerkiksi siinä, miten puolison työsuhteen jatkuvuudella tai epävarmuudella – tai sillä, oliko puolisollla työsuhe vai ei – saattoi olla suuri merkitys sille, ajatteliko äiti tai isä itse voivansa jäädä perhevapaalle.

Analysoin edellä myös sitä, miten vanhemmat neuvottelivat työtilanteiden realiteeteista suhteessa omiin ja puolison käsityksiin ja odotuksiin vanhemmuuden työnjaosta. Neuvottelut eivät ole välttämättä eksplisiittisesti käytyjä periaatteellisia keskusteluja, jotka johtaisivat johonkin tiettyyn ratkaisuun, vaan pientä ja jatkuvaa arjen järjestelyjen sopimista ja käytännöllisiä valintoja. Esimerkiksi perhevapaiden jakamisesta ei välttämättä neuvoteltu lainkaan, jos äidin ja isän vastuita pidettiin itseltään selvinä tai jos äidillä ei ollut työtä, johon palata, eikä siten mitään mistä neuvotella. Perheissä, joissa äiti käyttää koko vanhempainvapaan, onkin harvemmin keskusteltu vapaan jakamisesta (Lammi-Taskula 2007; Salmi ym. 2009). Omia toiveita ei välttämättä ole mahdollista tuoda esille myöskään silloin, jos ne eroavat puolison odotuksista. Tai jos toiveista keskustellaan, ne eivät välttämättä johda yksilöiden kannalta tyydyttävään ratkaisuun vaan erilaisiin kompromisseihin. Jotkut äidit olisivat esimerkiksi toivoneet jaetumpaa vastuuta vanhemmuudesta, mutta neuvottelu ei tuonut tulosta. Samanlaisia toiveita saattaa olla miehilläkin, mutta isät voivat arkailla vaatimusten esittämistä perhevapaiden jakamisen suhteen, jos he joutuisivat ”vastustamaan” äidin ensisijaista toivetta hoitaa lasta kotona (Almqvist & Dahlgren 2013).

Vanhempien työnjako voi vakiintua vähitellen yksittäisten ja vähittäisten valintojen myötä käytännöiksi, joita on vaikea neuvotella uudelleen. Esimerkiksi haastattelemani Jani (luku 7) kuvasi sitä, kuinka vanhempien aiemmat ratkaisut ohjasivat myöhempiä valintoja sukupuolistuneeseen suuntaan, eikä perhevapaita ollut myöhemmin enää helppo jakaa toisiin. Toiset vanhemmat kertoivat myös tällaisista uudelleenneuvotteluista. Sukupuolistuneen työn epävarmuuden oloissa – kun äidin työtilanne tai koko työura oli useammin epävakaa, isän jo vakiintunut – sukupuolistuneita käytäntöjä vastaan toimiminen vaatii kuitenkin tietoisia neuvotteluja.

Vanhempien keskinäisten neuvottelujen lisäksi myös muut merkitykselliset sosiaaliset suhteet kytkeytyvät lapsenhoitovalintoihin. Työssäkäyvät vanhemmat joutuvat perhevapaalle jäädessään ottamaan asian puheeksi työpaikallaan esimiehen kanssa. Vaikka perhevapaat ovat lakisääteisiä oikeuksia, neuvotteluja käydään siitä, miten työsuhteeseen ja työhön liittyvät asiat käytännössä järjestetään. Monen vanhemman työpaikalla vapaat järjestyivät ongelmitta, mutta sellaisiakin tapauksia oli, jois-

sa esimies suhtautui kielteisesti. Määräaikaisten työntekijöiden neuvotteluasema ei välttämättä ollut hyvä, kun he ajattelivat työsuhteensa jatkon turvaamista. Esimiehenkään kanssa ei aina neuvotella, vaan vanhemmat saattoivat olettaa esimiehen suhtautuvan kielteisesti perheellistymiseen ja perhevapaisiin. Jos vapaa jää tästä syystä käyttämättä, on kyse ennemminkin ”sisäisestä neuvottelusta” oman itsen kanssa. Silti tämäkin neuvottelu käydään suhteessa toisiin toimijoihin.

Elämäntietä ja muuttuvat orientaatiot

Olen kritisoinut yksilöllistymisteorioiden tapaa käsitteellistää valintoja ja erityisesti Catherine Hakimin (ks. luku 3) käsitystä työtä ja vanhemmuutta koskevien valintojen perustumisesta naisten ja miesten yksilöllisiin preferensseihin. Esimerkiksi se, että määräaikaisten työsuhteet sopivat omaan elämään eivätkä saa empimään lapsen hankintaa, ei edellä kuvatun perusteella selity (vain) vahvalla perheorientaatiolla, vaan esimerkiksi sillä, että naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia äiteinä ja isinä. Lisäksi työelämässä on erilaisille naisille ja erilaisille miehille tarjolla erilaisia mahdollisuuksia, työhön kohdistuvat odotukset voivat olla erilaisia, ja myös puolisoitten ja (tulevien) vanhempien tilanteet ovat usein erilaisia mutta yhteen kietoutuneita. Lapsen hankinnan lykkääminen ja työmarkkina-asemaan investoiminen eivät nekään selity vain työorientaatiolla, vaan kuten yllä, kytkeytyvät monimutkaisuuteen ja sukupuolistuneisiin toiminnan rationaliteetteihin ja ehtoihin. Orientaatiot eivät ole vain yksilöllisiä, vaan juuri korkeasti koulutettujen naisten ambivalenssi perheellistymisen ja työuran suhteen liittyy molempien elämänalueiden merkityksellisyyteen. Kulttuuristen odotusten, työelämän epävarmuuden ja vanhemmuuden sukupuolistuneiden käytäntöjen vuoksi investoiminen ajallisesti ja emotionaalisesti näihin kahteen elämänalueeseen voi olla hankalaa.

Ihmiset tekevät valintoja oman elämänsä suhteen, eivätkä toimi vain esimerkiksi työelämän ehtojen sanelemina tai tietynlaisen vanhemmuuden ihanteen ohjaamina. Erityisesti elämäkerrallisessa aineistossa korostuvat yksilöllisiltä vaikuttavat elämäntietä. Ihmisten välillä on eroja siinä, mitä he elämältään haluavat – eroja, joita ei voi selittää ainoastaan esimerkiksi tietynlaisella koulutuksella, työsuhteytyypillä tai tulotasolla. Näitä tulkitakseen ei kuitenkaan tarvitse turvautua ainoastaan psykososiaalisiin selityksiin varhaislapsuudessa muodostuvista, myöhemmin pysyvistä orientaatioista tai yksilöllistymisteorioiden käsitykseen vapaista yksilöistä, jotka luovat omat tee-se-itse-elämäkertansa.

Tutkimukseni elämäkerralliset haastattelut toivat esiin sen, miten erilaiset kokemukset – työstä, äitiydestä tai isyydestä – näkyvät vanhempien suhtautumisessa ja suuntautumisessa tai orientoitumisessa näihin elämänalueisiin. Orientaatiot voivat muuttua; palkkatyön tai vanhemmuuden merkitykset yksilöille muodostuvat ja muuttuvat eletyn elämän myötä.

Kokemukset äitiydestä tai isyydestä heijastuivat esimerkiksi seuraavan lapsen hankintaa tai hoivajärjestelyjä koskeviin valintoihin. Ensimmäinen lapsi voi olla

vauvakuumeen tulos, mutta raskas vauvaperheen arki voi saada lykkäämään ajatusta seuraavasta lapsesta. Tai lapsen hankintaa saatetaan lykätä, kunnes oma työmarkkina-asema on vakaampi, mutta kun lapsi sitten saadaan, kokemus vanhemmuudesta voi saada toivomaan seuraavaa lasta mahdollisimman pian. Myös ratkaisuja lapsen hoidon ja työhön paluun suhteen haluttiin tehdä seuraavan lapsen kanssa aiemman kokemuksen perusteella. Jotkut äidit esimerkiksi halusivat olla toisen tai kolmannen lapsen kanssa pidempään kotona. Yksiselitteinen perheorientaatio ei kykene tavoittamaan tätä toiveiden ja toiminnan tilanteisuutta.

Kokemus vanhemmuudesta oli myös muuttanut työn merkityksiä tämän tutkimuksen naisille ja miehille. Jotkut olivat madaltaneet uratavoitteitaan ja muuttaneet myös ajankäytöllisiä käytäntöjään. Tällaista uudelleenorientoitumista on kuvattu äitien osalta monissa tutkimuksissa (Halryno & Lyng 2009; Repo 2012; Luotonen 2012). Työn epävarmuus ja tarve varmistella omaa työmarkkina-asemaa tekivät kuitenkin tämän tyyppisen vanhemmuuteen liittyvän ”downshiftaamisen” toisille vanhemmille vaikeaksi. Parin äidin kohdalla tämä ristiriita näkyi työuupumuksena ja jännitteisenä suhtautumisena työelämään. Äitien ja isien uudelleenorientoitumiseen liittyvät strategiat olivat myös osin sukupuolistuneita: esimerkiksi osa-aikatyötä olivat harkinneet lähinnä äidit, ja heistäkin vain osa todella teki lyhyempää työaikaa (ks. myös Närvi 2012).

Osalle työn merkitys oli muuttunut instrumentaaliseksi: sillä pyrittiin turvaamaan vakaa perhe-elämä työn sisällöllisen merkityksen jäädessä vähemmälle. Toisille työn merkitys oli toki jo ennen vanhemmuuttakin liittynyt lähinnä esimerkiksi taloudelliseen toimeentuloon. Työn merkitykset muotoutuivat myös sen perusteella, mitä työelämällä oli tarjota ja millaisia kokemuksia työelämästä oli aiemmin kertynyt. Jatkuvat pätkätyöt saivat toiset vanhemmat turhautumaan työelämään ja heikensivät aiempaa työorientaatiota. Niille, joille oli tarjolla mahdollisuuksia muualla, tällainen tunnustuksen kaipuu saattoi näkyä sitoutumattomuutena omaan työpaikkaan, mutta siitä huolimatta vahvana orientoitumisena työelämään ja oman uran ja ammattitaidon kehittämiseen. Niille, joiden mahdollisuudet paremman työn löytämiseen olivat heikommat, sitoutumattomuus taas saattoi näkyä Raija Julkusen (2008) analysoimana itsen etäännyttämisenä ja ”hällä väliä” -asenteena työelämää kohtaan. Pätkätöistä huolimatta muut myönteiset kokemukset, esimerkiksi työn mielekkyys, oikeudenmukainen kohtelu ja mahdollisuudet työn ja perheen yhteensovittamiseen, saattoivat pitää yllä sitoutumista työelämään ja omaan työpaikkaan.

Orientaatioita voikin tulkita eri elämänalueisiin liittyvinä merkityksinä, jotka ovat moniulotteisia, ja muodostuvat ja muuttuvat suhteessa rakenteelliseen, kulttuuriseen ja sosiaaliseen ympäristöön. Työ ja perhe voivat olla elämänalueina tärkeitä yhtäaikaaisesti, mutta niiden merkitykset saattavat olla erilaisia ja vaihdella elämäntilanteiden myötä. Aina ei myöskään ole mahdollista toimia omien orientaatioiden ja ihanteiden mukaan. Palkkatyön ja vanhemmuuden muuttuvat merkitykset voivat tehdä tietynlaiset valinnat äideille tai isille houkuttelevammiksi, mutta vanhempien

toiminnassa on kyse paitsi orientaatioista ja niiden mukaisista valinnoista, myös strategioista ja kompromisseista, joita tehdään toiminnalle asetettujen ehtojen rajoissa. Tämä tutkimus viittaa Anna-Maija Lehdon (2011) arvion tapaan siihen, että palkkatyön tärkeyden heikkeneminen nuorempien ikäluokkien joukossa liittyy ikä- ja elämänvaiheeseen, niin sanottuihin ruuhkavuosiin, johon kasautuu useita yhtäaikaista, ajallista ja taloudellista panostusta vaativia siirtymiä vaiheessa, jossa oma asema työmarkkinoilla ei ole vielä vakiintunut. Tutkimuksen perusteella on kuitenkin vaikea arvioida, onko kyse väliaikaisista strategioista, vai pysyvämmästä kulttuurisesta muutoksesta nuorten aikuisten arvoissa ja asenteissa (vrt. Haavisto 2010). Ainakin tutkimus antaa aihetta pohtia, voisiko eriasteisissa etäisyydenotoissa työelämän kiristyviin ehtoihin olla kyse siitä, ettei epävarmassa työelämässä voi odottaa mitään pysyvää, eikä siten myöskään antaa itsestään työelämälle liikaa (vrt. Alasoini 2006; Siltala 2004; Julkunen 2008).

”Valintojen” haaste yhteiskuntatieteelliselle tutkimukselle

Olen tässä tutkimuksessa tarkastellut vanhemmuutta koskevia valintoja, niiden yksilöllisyyttä ja samalla kiinnittymistä sukupuolistuneisiin rakenteellisiin ja kulttuuriin järjestyksiin. Pohdin tässä, mitä yksilöllistä ja reflektiivistä naisten ja miesten valinnoissa tämän tutkimuksen perusteella on. Lisäksi pohdin, miten tutkimukseni menetelmälliset ratkaisut kytkeytyvät äitien ja isien valinnoista syntyvään kuvaan.

Perheellistymisen ja vanhemmuuden henkilökohtaisuus ja yhteiskunnallisuus

Vaikka perheellistyminen – vakituiseksi aiottu parisuhde ja vanhemmuus – ei ole enää normi, silti suuri osa ihmisistä pitää itsestään selvänä, että haluaa joskus lapsen, ja kahden heteroseksuaalisen vanhemman lapsiperhe on se yleinen mielikuva ”perheestä”, johon reaalielämässä moninaistuvia erilaisia perheitä verrataan. Lastenhankinnan ajankohta ei kuitenkaan liity vain kulttuuriin elämäntulon malleihin tai reflektiivisiin elämäntyyliprojekteihin, vaan myös pragmaattisiin valintoihin työtilanteiden ja taloudellisen epävarmuuden suhteen. Nämä puolestaan näkyvät eri tavoin esimerkiksi miesten ja naisten tai korkeasti tai vähän koulutettujen elämässä.

Myös äitiys, isyys ja vanhempien suhde lapsiin on muuttunut. Sekä äidit että isät käyttävät aiempaa enemmän aikaa omien lastensa hoitoon ja vähemmän aikaa kotitöiden tekemiseen (Pääkkönen & Hanifi 2011). Pienten lasten isien ja äitien perhekeskeisyys ja halu ottaa aikaa muilta elämänalueilta perhe-elämälle tuli esille myös omassa tutkimuksessani. Tutkimukseni isät vahvistivat kuvaa ”uudesta isyydestä”, joka edellyttää reflektointia ja valintoja sen suhteen, millaista isyyttä haluaa omassa elämässään toteuttaa (Brandth & Kvande 2002; Huttunen 2001). Äitiyskin merkitsee valintoja ja sitä, että valinnat pystytään perustelemaan hyväksyttävällä tavalla. Äitiydestä ei puhuta uhrauksena vaan henkilökohtaisena kehittymisenä ja oman äitiyden muokkaamisena (van Doorne-Huiskes & Doorten 2011) tai nautintoa tuovana

elämyksenä (Martiskainen de Koenigswarter 2006). Omankin tutkimukseni äidit vaikuttivat pohtineen valintojaan ja vanhemmuuttaan ja, kuten isät, tekivät näin – tosin tutkijan nimenomaisesta pyynnöstä – myös tutkimushaastattelussa.

Reflektiivisyydestä huolimatta monen haastattelun parisuhteessa oli päädytty ainakin jossain määrin sukupuolistuneisiin käytäntöihin. Tutkimus vahvistaakin esimerkiksi Lisa Adkinsin (2003) ja Eeva Jokisen (2005) huomiota siitä, että vaikka omista valinnoista osataan puhua tasa-arvon ja yksilöllisyyden kehyksissä, tämä ei välttämättä merkitse (ainakaan nopeaa) muutosta naisten ja miesten työnjaon käytännöissä. Kuten Simon Duncan (2011), arvelen, että *puhe* yksilöllisistä valinnoista on tälle ajalle tyypillinen diskurssi, mutta niin tämän tutkimuksen tulokset kuin aiempi tutkimustieto ja tilastot kertovat vanhempien todellisten hoiva- ja työmarkkina- ja valintojen olevan sukupuolistuneita. Miesten osuus käytetyistä perhevapaista on yhä pieni (Kela 2013; Salmi ym. 2009), ja perhevapaiden lisäksi naiset tekevät työurallaan miehiä enemmän myös muita kompromisseja perheen hyväksi (Lehto & Sutela 2008). Sama käytäntöjen sitkeys näkyy työmarkkinoilla, kun määräaikaisten työsuhteiden ovat yleisempiä naispalkansaajilla (Sutela 2013; Lehto & Sutela 2008), sukupuolten väliset palkkaerot pysyvät sitkeästi, suomalaiset työmarkkinat ovat jakautuneet mies- ja naisvaltaisiin aloihin ja naisia on miehiä vähemmän johtotehtävissä (Tilastokeskus 2012b).

Yksittäisissä perheissä ja yksilöllisissä olosuhteissa tehdyistä hoiva- ja työmarkkina- ja valinnoista näyttää muodostuvan tuttu kokonaiskuva. Yhteiskunnan institutionaaliset järjestelyt muodostavat olosuhteet, joissa naisten ja miesten yksilöllisiltä tuntuvia valintoja tehdään (van Doorne-Huiskes & Doorten 2011). Reflektiivisyys tai yksilöllisyys näyttää tutkimukseni perusteella olevan erilaista miehille ja naisille, sillä olosuhteet, joissa vanhemmat tai vanhemmaksi haluavat valintojaan pohtivat, ovat yhä sukupuolistuneita. Valinnat ja käytännöt, olivat ne pohdittuja tai tiedostamattomia, voivat kytkeytyä myös perinteeseen, rutiiniin ja ”tavalliseen” tapaan toimia. Esimerkiksi odotus äidin hoivaroolin ensisijaisuudesta ei ollut tutkimukseni äideille tai isille normi, vaan pikemmin kerrostunut tapa (Gross 2005, 293), joka liitettiin äidin ruumiiseen, raskauteen ja imetykseen, sekä siihen, että äidin ”pelin taju” hoivan kentällä ehtii kehittyä äitiysvapaan aikana. Äidille tavallista on haluta käyttää valtaosa perhevapaista, kun taas isälle tavallista on haluta osallistua vanhemmuuteen, mutta ottamatta riskejä työuransa suhteen ja kyseenalaistamatta liikaa äidin hoivaajan asemaa. Neil Grossin (mt.) mukaan toiminnan tavat jäävät elämään ja siirtyvät toimijoilta toisille, vaikka alkuperäinen normi olisi hapertunut, sillä toimintaan, esimerkiksi sukupuolistuneeseen työnjakoon vanhempien kesken, liittyy merkityksiä, jotka tekevät tietystä valinnasta houkuttelevan. Äitiyden vastuu ei ole vain taakka, vaan tutkimuksen äidit saivat äitiydestään myös tyydytystä ja iloa (vaikka toisenlaisiakin kokemuksia äitiydestä kerrottiin). Äititapaiseen toimintaan voi houkutella se, että osaa pelata hoivan kentän säännöillä, ja että kykenee vastaamaan odotukseen lapsen riittävän pitkästä kotihoitosta.

Toiminta ja valinnat voivat olla myös pragmaattisia, ja toimijoilla on taipumus tehdä itselleen helppoja ja turvallisia valintoja ja minimoida niiden punnitsemiseen käytetty energia (Duncan 2011). Oman työmarkkina-aseman kannalta voi esimerkiksi olla turvallista odottaa vakituista työtä ja vakaata taloudellista tilannetta ennen lapsen hankintaa. Miesten näkökulmasta isäksi tulo ei kuitenkaan ollut riski määräaikaisten työn jatkumiselle. Naisille sen sijaan tavanomainen ja turvallinen vaihtoehto on myös ollut äitiyden myötä turvata miehen tuloihin. Rutiinien rikkominen ja toisin toimiminen vaatii tietoa, jotta omien valintojen seurauksia olisi mahdollista ennakoita. Siihen liittyy siis myös riskejä (mt.). Vanhempien perustelu sille, miksi isä ei pidä perhevapaata, on usein se, ettei se ole taloudellisesti mahdollista (Salmi ym. 2009; Repo 2012). Silti perheissä harvoin on laskettu sitä, mitä isän vanhempainvapaa merkitsisi perheen taloudelle – niissä perheissä, joissa vapaata on jaettu, myös laskelmia on tehty useammin (Lammi-Taskula 2007). Taloudellisten menojen ja tulojen verotuksineen laskeminen saattaa tuntua monimutkaiselta, ja tavanomaisen ratkaisu helpolta vaihtoehdolta.

Tämä tutkimus osoittaa kuitenkin, että helpon ja ”itsestään selvän” työnjaon taustalla voivat olla myös työtilanteiden realiteetit. Isän työuran priorisoinnissa voi olla kyse kauaskantoisemmastakin taloudellisesta pragmaattisuudesta kuin vain perhevapaan aikaisista tulonmenetyksistä, jos miehen työ on perheen ainut vakaa tulonlähde. Helppoutteen saattaa liittyä sekin, että vanhempien vastuiden vuorottelua voi tuntua hankalalta ennakoita ja järjestää. Tämäkin pragmaattisuus kytkeytyi tutkimuksessani usein äidin, joskus myös isän määräaikaiseen työsuhteeseen, vaikka osa vanhemmista olikin onnistunut järjestelemään perhevapaat sopimaan kummankin vanhemman patkätösuhteisiin. Lisäksi julkisuudessa näkyvän sijan saanut psykososiaalinen käsitys yhden ensisijaisen kiintymyssuhteen, yleensä äidinhoivan, tärkeydestä pienelle lapselle on tietoa, joka voi tukea sukupuolitapaisia valintoja ja tehdä niistä siksi myös reflektiiviselle toimijalle turvallisempia.

Pragmaattisuudessa on pitkälti kyse siitä tapaistuneesta toiminnasta, johon Bourdieun habituksen käsite viittaa ja jota monet feministitutkijat (McNay 1999; Adkins 2003; Jokinen 2005) ovat soveltaneet sukupuolitapaisuuden selittämiseen. Tapaistunut toiminta ei ole kuitenkaan pysyvää, vaan habitus sisältää muutoksen mahdollisuuden. Tutkimukseni vanhempien toimijuus ja valinnat olivat paikantuneita ja tilanteisiin kiinnittyneitä, eivätkä siten täysin noudattaneet ”kentän” – esimerkiksi äitiyden tai isyyden – sääntöjä. Esimerkiksi lapsen pitkän kotihoidon ihanteeseen otettiin puheen tasolla osaa, mutta äitien ja isien erilaiset tilanteet ratkaisivat sen, millaisia valintoja tuon ihanteen suhteen käytännössä tehtiin. Yksilöt, naiset ja miehet, soveltavat ja rikkovat tapoja tietoisesti tai tulevat toimineeksi toisin eli yksilöllisesti, ja siten vähitellen muuttavat tapoja ja kenttää itsessään. Erityisesti toiminnan tilanteisuus ja eletyn elämän kokemukset voivat avata tapaistuneeseen toimintaan tällaisia säröjä (McNay 1999, 103). Määräaikaiset työsuhteet ja erilaiset työ- ja elämäntilan-

teet paitsi tukivat sukupuolitapaista toimintaa, myös tukivat tai pakottivat äitejä ja isiä ”räätälöimään” erilaisia omaan elämäänsä sopivia ratkaisuja.

Tutkimukseni äitien ja isien elämänkulkuja ja perheellistymiseen sekä palkkatyön ja vanhemmuuden suhteisiin liittyviä valintoja ja käytäntöjä voi hyvinkin tarkastella sellaisena tapaistuneen ja tapoja soveltavan toiminnan – sekä rakenteen ja yksilöllisen toimijuuden – välisenä vuorovaikutuksena, jota Simon Duncan (2011) kuvaa ranskan kielen käsitteellä ”bricolage”. Käsitteen voisi kääntää rakenteluksi, sillä se viittaa siihen, että olemassa olevista, annetuista aineksista yhdistellään ja rakennetaan tietystä tilanteesta jotakin uutta, ainutkertaista. Kyse ei ole yksilöllistymisteoreetikkojen ”tee-se-itse”-elämäntyylistä, vaan siitä, että eläessään elämäänsä tietyissä rakenteellisissa, kulttuurissa ja sosiaalisissa olosuhteissa ihmiset soveltavat tarjolla olevia mahdollisuuksia yrittäen samalla selviytyä noista valinnoista kohtuullisen helpolla.

Tutkimus osoittaa, että juuri eletty elämä olosuhteineen, tapahtumineen ja kokemuksineen muovaa naisten ja miesten valinnoista yksilöllisiä. Ne eivät perustu muuttumattomiin orientaatioihin (vrt. Hakim 2002), vaan rakentuvat elämänkulun myötä. Haastateltujen äitien ja isien elämässä valintoja lapsen hankinnasta, hoivaratkaisuksista ja työnjaosta tehtiin varsin konkreettisten ehtojen rajoissa – esimerkiksi parisuhteen, työtilanteiden, toimeentulon, asumisen, sairauden, lapsettomuuden, imetyksen – mutta myös suhteessa käsityksiin siitä, mikä on toivottavaa ja mitä naiset ja miehet itse työ- ja perhe-elämältä odottavat. Vanhempien elämänkulut tuntuivat toisinaan niin yksilöllisiltä – tai ehkä oikeammin henkilökohtaisilta, kuten Carol Smart (2007) muotoilee – että niistä tuntui olevan vaikeaa sanoa mitään yleistä. Ehkä äitien ja isien valinnoista voikin puhua yksilöllisten sijaan juuri ”henkilökohtaisina” (May 2011) – sillä riskillä, että henkilökohtainen teoreettisena käsitteenä tuntuu hiukan epämääräiseltä. Tapa, jolla erilaiset rakenteet ja instituutiot, luokka, sukupuoli, määräaikainen työ, äitiys ja isyys tulevat eleyiksi yksittäisten ihmisten elämässä, on väistämättä henkilökohtainen tai yksilöllinen: kenelläkään ei ole samoja kokemuksia, samoja sosiaalisia suhteita ja samaa elämänkulkua kuin jollakulla toisella.

Silti äitien ja isien elämästä ja käytännöistä löytyi myös toistuvia valintoja ja rationaalisia valintoja, joista osa oli pragmaattisia, osa ideologisia, ja välillä molempia. Työn epävarmuus sai jotkut vanhemmat tekemään sukupuolitapaisten valintoja, esimerkiksi turvautumaan miehen tuloihin, jotta perheellistymispäätös uskallettiin tehdä, ja priorisoimaan miehen työuran, jotta pätkätyössä oleva äiti saattoi hoitaa lasta kotona ilman työsuhdetta. Perinteisiltä vaikuttaviin käytäntöihin kuten kotiäitiyteen voi yhdistyä myös uudenlaisia, yksilöllisyyttä korostavia valintoja (Julkunen 2010, 237). Juuri äitiydestä on tullut alue, johon liittyy lukuisia ”elämänpoliittisia” valintoja imetyksen, vaippojen, vaatteiden, varusteiden ja harrastusten suhteen. Monilla näistä valinnoista voi ilmaista tietynlaista äiti-identiteettiä ja ”rakennella” kotiäitiydestä omalta tuntuvala elämänalueen.

Tällainen perheen ja yksityisen yksilöllistäminen häivyttää näkyvistä henkilökohtaisten valintojen moraalista tai pragmaattista ja rakenteellista puolta. Äitiys voi olla elämänpolitiikkaa, mutta se on myös sukupuolistunutta vastuuta lapsen hyvinvoinnista. Äidin työ on myös useammin määräaikainen, isän tulot vakaammat ja suuremmat. Työelämän realiteetit voivat kuitenkin avata vanhemmille tilaisuuksia neuvotella toisenlaisia sukupuolisopimuksia – jos tähän riittää tahtoa. Nämäkin valinnat saatetaan kuitenkin mieltää henkilökohtaisiksi.

Metodologisia huomioita

Tutkimuksen tulokset kertovat työuriin, lapsenhankintaan ja vanhemmuuteen liittyvistä sosiaalisista prosesseista ja merkityksellistämisen tavoista, siitä miten erilaisin resurssein varustetut miehet ja naiset järjelevät ja neuvottelevat mahdollisuuksiaan ja valintojaan tietynlaisessa yhteiskunnallisessa kontekstissa ja samalla yksilöllisessä elämäntilanteessa. Tulokset kertovat esimerkiksi siitä, että jos määräaikainen työsuhte lykkää lapsettomien naisten ja miesten vanhemmaksi tuloa (Sutela 2013), yksittäisten ihmisten motiivien tasolla huoli katkonaisesta työurasta voi liittyä taloudelliseen vakauteen, mielekkääseen työhönsä mutta myös vanhemmuutta ja lapsen hoivaa määritteleviin kulttuuriin ihanteisiin. Ne kertovat myös, millaisia sukupuolistuneita järjeilyjä – ja sattumaakin – liittyy siihen, että määräaikaiset naistyöntekijät kuitenkin lopulta saavat lapsia yhtä usein kuin muutkin naiset.

Elämäkerralliset haastattelut toivat esiin niitä monimutkaisia prosesseja, joita ihmisen elämänsäkuun ja -kokonaisuuteen liittyy, sekä näiden prosessien kytköksiä yksilöllistä elämää laajempaan rakenteelliseen ja kulttuuriseen kontekstiin. Vaikka tällainen aineisto kertoo siis yleisen ja edustavan kokonaiskuvan sijaan tutkittavien ihmisten elämän erityisyydestä, laadullisen aineiston tuloksista voi hakea jonkinlaista ”mahdollisen logiikkaa” (Peräkylä 2004), ajatusta siitä, että aineistosta löydettyjä jäsentämisen tavat ovat jossain määrin jaettuja ja kytköksissä ympäröivään yhteiskuntaan (Ruusuvaara ym. 2010, 28).

Laadullisessa aineistossa hahmottuvat jäsentämisen tavat ovat kytköksissä siihen, millaista yhteiskunnan osaa tutkittavat edustavat. Tutkimukseni haastateltujen joukossa olivat ylliedustettuina korkeasti koulutetut, erityisesti akateemisesti koulutetut, sekä eteläisen Suomen suurten kaupunkien ympäristössä asuvat naiset ja miehet. Tulokset kertovat siis erityisesti koulutetun eteläsuomalaisen keskiluokan kokemuksista ja näkemyksistä. Korkeasti koulutetuilla ja ehkä siten hyvin toimeentulevilla voi olla paremmat resurssit tehdä yksilöllisiä elämäntyyliävalintoja (Nilsen, das Dores Guerreiro ym. 2012). Lisäksi omien valintojen ja kokemusten, esimerkiksi vanhemmuuden, reflektointi vaikuttaa olevan tyyppillistä nimenomaan keskiluokkaisille naisille ja miehille (Kelhä 2008; Plantin 2007).

Olen kuitenkin nostonut esiin sitä, kuinka näiden kohtalaisen hyvin resurssein varustettujen ihmistenkin valinnat ovat kontekstisidonnaisia, ja kuinka työuralta ja elämäältä yleensä kaivattiin enemmän vakautta kuin sellaista elämäntyyliä, jossa

määräaikaiset työsuhteet liittyisivät esimerkiksi uusien kokemusten etsintään ja vapauden ja sitoutumattomuuden tavoitteluun. On kuitenkin mahdollista, että vähän koulutetuille, pikkupaikkakunnilla tai maaseudulla asuville on tarjolla rajallisempia toimijuuksia työelämän ja siten myös vanhemmuuteen liittyvien hoivaratkaisujen suhteen (esim. Kivelä 2012; Jokinen ym. 2011).

Työn määräaikaaisuudella on erilaisia seurauksia erilaisin resurssein varustettujen ja erilaisissa työmarkkina-asemissa olevien äitien perhevapaille ja työurille (Rissanen 2012). Saman voi olettaa koskevan isiä. Vapaita valintoja painottavat lähestymistavat eivät huomioi ihmisten elämänkulun kytkeytymistä materiaaliin olosuhteisiin ja elinehtoihin. Vaikka haastatellut ovat valikoitunut joukko vanhempia, olen tässä tutkimuksessa pyrkinyt huomioimaan haastattelemieni äitien ja isien valintojen konteksteja, esimerkiksi heidän koulutuksensa, aiemman työuran ja uskon omiin työllistymismahdollisuuksiin. On kuitenkin myös monia materiaalista kontekstia sivuavia aiheita, joita haastatteluissa ei systemaattisesti selvitetty – vaikka jotkut aiheet nousivat joissakin haastatteluissa esille – kuten asumisjärjestelyt, tarkemmat tiedot elintasosta sekä toimeentulosta ja taloudellisista resursseista tai lapsuuden perheen elinolot ja arvot. Tutkimuksessa en siten pystynyt tarkastelemaan luokkaa muutoin kuin koulutuksen osalta sekä haastateltujen kertomuksista syntyvän yleiskuvan perusteella.

Toinen tulosten tulkintaan liittyvä aineiston rajoite on, että tutkimuksessa kuuluu sellaisten naisten ja miesten ääni, jotka ovat tulleet vanhemmiksi. Mukana ei ole niitä, jotka eivät syystä tai toisesta ole saaneet tai halunneet lasta, eikä myöskään niitä, jotka parhaillaan pohtisivat vanhemmaksi ryhtymistä, vaikkakin osalle pohdinta mahdollisesta perheenlisäyksestä oli ajankohtainen.

Tutkimukseni keskeinen lähtökohta oli tutkia sekä naisia että miehiä. Näin olen kyseenalaistanut oletusta siitä, että perheellistymisessä ja hoivaratkaisuisissa olisi kyse vain naisten valinnoista. Haastatellut miehet olivat kuitenkin keskimääräistä aktiivisempia perhevapaiden käyttäjiä. He saattoivat olla orientaatioltaan valikoitunut joukko ”hoivaisiä” – suurin osa heistä löytyi perhevapaiden käyttöä tarkastelleen kyselytutkimuksen vastaajista – eikä epävarma työ ollut muutamaa isää lukuun ottamatta estänyt perhevapaalle jäämistä. Työelämän asettamat ehdot perhevapaiden käytölle saattaisivat tulla paremmin esille sellaisten isien kertomuksissa, jotka eivät ole pitäneet lainkaan perhevapaita.

Ihanteellista olisi myös haastatella kumpaakin parisuhteessa elävää kumppania. Koska perheenperustaminen sekä vanhempien työnjako ja vastuu lapsen hoidosta ovat päätöksiä, jossa on otettava huomioon kaksi erillistä minää sekä yhteinen me, neuvotteluun tulevat mukaan yhteisen eletyn parisuhteen ja sen tilanteen lisäksi molempien kumppanien erilliset toiveet ja tunteet, arvot ja ihanteet sekä lisäksi materiaaliset ehdot tai resurssit kuten kahden ihmisen erilaiset työtilanteet ja toimeentulo. Perheellistymistä ja lasten hankintaa on usein etenkin kvantitatiivisissa tutkimuksissa lähestytty yksilökysymyksenä (ks. Rosina & Testa 2009) – ja useimmiten nais-

ten näkökulmasta. Parasta olisi lähestyä kumppanien toiveiden, neuvottelun ja päätöksenteon dynamiikkaa kysymällä asiaa – joko kvantitatiivisesti tai kvalitatiivisesti – parisuhteen molemmilta osapuolilta, sillä kumppanin näkemysten selvittäminen toiselta kumppanilta voi johtaa erimielisyyksien vähättelyyn ja heijastella vastaajan tai kertojan omaa näkökulmaa (mt.). Lapsen hankinta kumppanien yhteisenä päätöksenä on vahva kulttuurinen ihanne, jolla vahvistetaan ajatusta lapsesta rakkauden ja parisuhteen symbolina (Ravn & Lie 2013).

Tässäkin tutkimuksessa puolison ajatuksia käsiteltiin haastateltavan itsensä kertomana. Erilaisista näkemyksistä ja neuvotteluista kuitenkin kerrottiin. Etenkin naiset mainitsivat usein puolison eroavista toiveista: toisilla mies olisi ollut valmis lapsen hankintaan jo aiemmin, toisilla taas aloite lähti nimenomaan naiselta. On toki mahdollista, että haastatteleamalla puolisoa neuvottelusta olisi silti muodostunut erilainen kuva. Arvelen, että etenkin mieshaastatellut ovat saattaneet aliarvioida sitä, kuinka paljon heidän puolisonsa on ehkä pohtinut lapsen hankinnan ajoitusta oman työtilanteensa kannalta.

Myös vanhempien välisestä työnjaosta kerrottiin kompromisseina ja ristiriitaisina neuvotteluina, sen sijaan, että eriytynyt työnjako olisi kuitattu joidenkin Eeva Jokisen (2005) haastatteleminen naisten ja miesten tapaan sillä, että kumpikin tekee sitä, mikä tuntuu itselle luontevalta. Tosin työnjaosta saatetaan kertoa niin, että liioitellaan omaa – tai puolison – osuutta niin lapsenhoidosta kuin kotitöistäkin (Lammi-Taskula 2007). Etenkin äitien kuvauksia siitä, että puoliso ”tekee kaikkea mitä minäkin”, tai isien kuvauksia siitä, että perhevapaiden jakamisesta huolimatta he kokevat olevansa yhä ”maksupuolella” suhteessa puolisoon, voi lukea siten, että he halusivat tuottaa itsestään kuvaa tasa-arvoisina tai ainakin tasa-arvoisen parisuhteen ideaalista tietoisina vanhempina. Vanhempien konkreettista työnjakoa olisi sen sijaan tutkittava toisenlaisin menetelmin, esimerkiksi ajankäyttöpäiväkirjoin (ks. Anttila 2012).

Keskeinen tutkimukseni tulkinnallinen rajoite – mutta samalla myös etu – liittyy elämäkerrallisten haastattelujen retrospektiiviseen näkökulmaan. Eletystä elämästä kertomisen tapoja muovaavat myöhemmät tapahtumat ja elämäntilanteet, tulkinnat niistä sekä niiden myötä rakentuva identiteetti (ks. luku 4). Jos halutaan tarkastella sitä toimijuuden tuntoa, käsitystä omista toiveista ja mahdollisuuksista, jonka pohjalta naiset ja miehet tekevät valintoja lapsenhankinnan ja sen ajoituksen suhteen, olisi haastateltava tuossa tilanteessa olevia naisia ja miehiä (Bernardi 2013). Tällaisesta tulevaisuuden toiveiden ja aikeiden näkökulmasta ei kuitenkaan saada selville, millaisiin valintoihin tietty käsitys omasta toimijuudesta lopulta johtaa. Käsitykset omista toiminnan mahdollisuuksista voivat olla epärealistiset, ja erityisesti nuorten tulevaisuuden odotuksissa korostuu vahva yksilöllisyyttä ja toimijuutta korostava diskurssi (Brannen & Nilsen 2005). Perheellistymiseen liittyvät postmodernit, yksilöllisiä valintoja korostavat puhuvat ovat korostuneet erityisesti ryhmähaastatteluaineistoissa (esim. Ketokivi 2004; Bergnéhr 2008).

Retrospektiivisen, elämänkulkuja ja kokemuksia selvittävän menetelmän etu on sen sijaan se, että takautuva näkökulma tuo esiin sen, miten elämän realiteetit tulevat ihanteiden ja odotusten sekä toteutuneiden tapahtumien väliin. Näin päästään nähdäkseni paremmin käsiksi toimijuuden ja rakenteen dynamiikkaan (vrt. Nilsen, Brannen ym. 2012; Duncan 2011). On kuitenkin mahdollista, että valintojen ja niiden ehtojen jännitteitä pyritään nykyhetkessä häivyttämään, esimerkiksi kertomalla lasten ja perheen olleen aina tärkeysjärjestyksessä ensimmäisenä. Aiempi epävarmuus, ja hauras toimijuus, voi tuntua merkityksettömältä, jos elämä on lopulta sujunut toiveiden mukaan, esimerkiksi lapsia on saatu silloin kun on haluttu ja haastatteluhetken työmarkkina-asema on vakaa.

Tällaisiin jännitteisiin olen pyrkinyt kiinnittämään huomiota tarkastelemalla elämäkertomuksia usealla tasolla (vrt. Breckner & Rupp 2002): kerrottuja tapahtumakulkuja ja niiden kontekstia (haastattelupuheesta ja elämänviivan avulla), niistä tehtyjä haastatteluhetken tulkintoja (haastattelupuheesta) sekä tapahtumahetken tulkintoja ja kokemuksia niissä rajoissa, joihin aineisto antaa mahdollisuuden (haastattelupuheesta ilmenneet jännitteet erilaisten tulkintojen välillä sekä aiemman kyseilylomakkeen vastausten välillä esimerkiksi Reetan kertomuksessa luvussa 5). Ihanteellista olisi kuitenkin tarkastella elämänkulkua ja toimijuutta kahdesta ”suunnasta” laadullisella seurantatutkimuksella, jossa haastateltaisiin lapsettomia nuoria aikuisia sekä samoja, joko vanhemmaksi tulleita tai yhä lapsettomia, aikuisia myöhemmin.

Olen aineiston analyysin myötä vakuuttunut siitä, että jos halutaan tarkastella valintoja ja toimijuutta, ihmisen elämän eri osa-alueiden ja niiden välisten suhteiden – elämäkokonaisuuden – sekä elämäkulun ajallisen näkökulman huomioon ottaminen on tärkeää. Elämäkokonaisuuden näkökulma ei ole uusi, vaan feministisessä tutkimuksessa sen avulla on havainnollistettu erityisesti naisten elämän eri osa-alueiden vuorovaikutusta ja niitä ristiriitoja ja jännitteitä, joita palkkatyön ja vanhemmuuden sovittaminen yhteen arkielämässä tuottaa (Salmi 1996; Strandell 1984; Kivimäki 2003). Samalla näkökulma tuo esiin sen kokonaisuuden, jossa yhteiskunnalliset rakenteet ja käytännöt sekä ihmisten arkielämän toiminta kietoutuvat yhteen (Salmi & Lammi-Taskula 2004; Prokop 1981). Elämäkulun näkökulma taas kytkee yksilön elämäntilanteet ja valinnat yhteiskunnallisen ympäristön lisäksi myös ajalliseen jatkumoon, jossa nykyhetki yhdistyy yksilön menneisyyteen, kuviteltuun tulevaisuuteen ja siirtymiin näiden välillä (Nilsen 2012). Elämäkerrallinen haastattelu on tässä tutkimuksessa osoittautunut menetelmäksi, joka tavoittaa elämäkulun ajallisen muutoksen ja jonka avulla on mahdollista tarkastella ”postmodernin sanaston” sijaan ihmisten valintoja ja strategioita ja sitä, miten nämä rakentuvat yhteiskunnallisten rakenteiden rajoissa ja vuorovaikutuksessa niiden kanssa.

Vanhemmuuden politiikkaa

Tämä tutkimus ottaa osaa niin yhteiskuntapoliittiseen kuin pienten lasten vanhempien ja muiden ”tavallisten” kansalaisten keskusteluun yksilöllisten valintojen ja nii-

den institutionaalisten ehtojen suhteesta työtä ja vanhemmuutta koskevissa valinnoissa. Yksilöllistymisen ja rakenteellisten näkökulmien jännite kytkeytyy myös käsityksiin sukupuolten välisestä tasa-arvosta. Valintojen retoriikka liittyy usein ajatukseen mahdollisuuksien tasa-arvosta ja sellaiseen postfeministiseksi luonnehdittuun ajatteluun, jossa pohjimmiltaan pyritäänkin perinteiseen, eriytyneeseen sukupuolten työnjakoon (ks. Julkunen 2010). Feministisessä ajattelussa tasa-arvo on sen sijaan ymmärretty lopputuloksen tasa-arvona ja esimerkiksi vanhemmuuden suhteen sukupuolten välisen työnjaon symmetriana, käytännössä kahden hoivaajan ja kahden ansaitsijan mallina.

En halua vähätellä ihmisten kykyä arvioida mikä heille itselleen on tärkeää tai paras tapa toimia. Yksilöiden hyvinvoinnin kannalta on kuitenkin ensinnäkin kyse siitä, kuinka vapaita valintoja naisten ja miesten on vanhemmuutensa suhteen mahdollista tehdä. Hoivan ja elatuksen vastuisiin ohjaavat muutkin tekijät kuin henkilökohtaiset preferenssit, esimerkiksi työelämän ehdot ja työpaikkojen asenteet sekä käytännöt. Jos toiveiden ja toteutuksen väliin jää kuilu – kuten monilla tämänkin tutkimuksen haastatelluilla – sen kaventamisen pitäisi olla yhteiskunnallinen huolenaihe ja tavoite. Tämä koskee sekä lapsenhankintaa ja sen ajoitusta että vanhemmuuden mukanaan tuomia hoiva- ja työmarkkinavalintoja ja sukupuolten välistä työnjakoa perheiden sisällä.

Toimijuudessa ei kuitenkaan ole kyse ainoastaan toiveiden ja toteutuksen välisestä kuilusta, vaan siitä, mitä valintoja naiset ja miehet ylipäänsä mieltävät itselleen mahdolliseksi. Jos esimerkiksi kaikki isät eivät ”halua” käyttää perhevapaita, kyse voi olla työorientaatiosta, epävarmasta tai kiireisestä työtilanteesta, esimiehen tai työyhteisön kielteisistä asenteista, taloudellisista paineista, tottumattomuudesta pienen lapsen hoitoon, normatiivisista maskuliinisuuteen ja isyyteen kohdistuvista odotuksista ja läheisten ihmisten suhtautumisesta, äidin vahvasta halusta kantaa päävastuu lapsenhoidosta tai parisuhteen työnjaon itsestäänselvyydestä, josta ei ole neuvoteltu. Nämä erilaiset rationaliteetit sisältävät jo hyvin eri asteista haluamista ja valintaa. Samalla tavoin valinnan erilaisia asteita ja ehtoja voi pohtia myös lapsenhankinnan ja äidin hoiva- ja työmarkkinaratkaisujen suhteen.

Jos ajatus reflektiivisestä vapaat valinnat ja tee-se-itse-elämän mahdollistavasta yhteiskunnasta on jonkinlainen jälkimoderni ideaalikuva – pikemmin kuin konkreettista ihmisten elämässä näkyvää todellisuutta – yhteiskuntapolitiikka voisi ottaa tehtäväkseen paitsi erilaisten valintojen tekemisen mahdolliseksi myös erilaisten käytäntöjen ja toiminnan tapojen mieltämisen mahdolliseksi. Näin se avartaisi ajattelun rajoja ja lisäisi reflektiivisyyttä sen suhteen, millainen toiminta eri kentillä erilaisissa positioissa oleville naisille ja miehille, äideille ja isille on mahdollista.

Tähän tutkimukseen haastateltujen naisten ja miesten kertomukset avaavat joitakin näkökulmia yhteiskuntapoliittisiin ja työelämän järjestämiseen liittyviin kysymyksiin. Käsittelen näitä näkökulmia kolmen kriittisen pisteen avulla, joissa vanhempien valinnat ja niiden ehdot sukupuolistuvat: lapsenhankinnan, äidin työhön

paluun perhevapaan jälkeen sekä vanhempien perhevapaiden jakamisen. Nämä kysymykset – syntyvyys, äitien työllisyysaste sekä tasa-arvoisempi perhevapaiden käyttö vanhempien kesken – ovat olleet myös perhe-, työ- ja tasa-arvopoliittisia kestopäätöksiä (Lammi-Taskula ym. 2009).

Jos nimenomaan korkeasti koulutettujen naisten on hankala yhdistää määräaikaisten työsuhteet äidiksi tuloon, niin missä tilanteissa tämän tutkimuksen naiset olivat päättäneet toivottaa lapsen tervetulleeksi? Ensinnäkin tärkeää näytti olevan riittävä luottamus oman työn jatkumiseen, joka saattoi perustua oman osaamisen ja alan hyvän työllisyystilanteen lisäksi käsitykseen siitä, miten määräaikaisiin työntekijöihin ja heidän perhevapaisiinsa omalla työpaikalla suhtaudutaan. Sellainen työpaikka, jossa jatkoa omalle työlle oli aiemminkin löytynyt, jossa raskaana olevan naisen nähtiin kuuluvan työyhteisöön, ja jossa määräaikainen työsuhte uusittiin tai sitä jatkettiin perhevapaan yli, rohkaisi äitiytteen. Työpaikan toimintakäytännöllä oli siis merkitystä päätökselle lapsen hankinnasta. Jos työn jatkosta ei ollut tietoa, taloudellisesti osa naisista turvautui puolison vakaisiin tuloihin. Tasa-arvon ja naisten työmarkkina-aseman kannalta on kuitenkin kyseenalaista, jos tämä on epävakaassa työtilanteessa oleville naisille ainut vaihtoehto ryhtyä äidiksi. Merkityksellistä oli myös lapsen isän valmius ja mahdollisuus käyttää perhevapaita ja siten jakaa hoivavastuuta sekä mahdollistaa lapsen äidin paluu työmarkkinoille – jos työtä oli tarjolla.

Entä mikä sai määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleet, ilman työpaikkaa lasta kotona hoitavat äidit – tai yhtä hyvin ne isät, jotka olivat samassa tilanteessa – palaamaan työelämään? Ensimmäinen vastaus on pitkälti sama kuin päätöksessä lapsen hankinnasta. Paluun suunnitelmallisuus kytkeytyi siihen, että äidillä oli työpaikka odottamassa. Jos voimassa oleva työsuhte oli määräaikainen, se saattoi houkutella palaamaan varsin pian varmistelemaan omaa asemaa työpaikalla. Samalla oli kuitenkin tärkeää, että lapsen hoidolle oli tarjolla riittävän hyvä vaihtoehto, jonka alle vuoden ikäisen vauvan kohdalla arvioitiin olevan useimmiten joku muu kuin julkinen päivähoito, esimerkiksi lapsen isä, joskus myös isovanhempi. Isomman lapsen kohdalla oltiin useammin luottavaisia julkisen päivähoidon suhteen, tosin osa äideistä totesi, ettei olisi tehnyt ratkaisua ilman mahdollisuutta osa-aikaiseen työhön. Merkityksellisiä olivat siis samat työpaikkakäytännöt kuin edellä, vanhemmuuden vastuun ja perhevapaiden jakaminen isän kanssa sekä mahdollisuus lapsen ikätason huomioivaan hoitojärjestelyyn.

Missä tilanteissa isä sitten käytti (muutaman viikon mittaista isyysvapaita pitempää) vanhempain- tai hoitovapaita? Sekä äidin että isän työmarkkina-asema ja työtilanne kytkeytyivät ratkaisuihin jaetusta vanhemmuudesta. Äidillä oli oltava työsuhte – voimassa oleva tai uusi – johon mennä, isällä puolestaan työ, josta voi jäädä perhevapaalle. Vaikka vanhempain- tai hoitovapaan pitäminen on myös miesten lakisääteinen oikeus, josta työnantaja ei voi kieltäytyä, esimiehen ja työyhteisön kielteiset asenteet ja konkreettiset käytännöt voivat tehdä tällaisen ratkaisun vaikeaksi, etenkin jos miehen oma työtilanne on epävarma – määräaikainen tai esimerkiksi

si työttömyysuhkan alainen. Työtilanteiden lisäksi perhevapaiden jakamista edisti (vanhempien yhteinen tai neuvoteltu) käsitys siitä, ettei lapsen ”mahdollisimman pitkä” kotihoito ole vain äidin tehtävä, ja että äidinkin työuran jatkuvuudella on merkitystä.

Keinoja tukea naisten ja miesten perheellistymispäätöksiä, äitien työmarkkinoille paluuta perhevapaalta, isien ja äitien jaettua hoivavastuuta sekä molempien eheitä työuria voi etsiä työelämästä ja työpaikoilta sekä työn ja perheen yhteensovittamista tukevasta politiikasta. Kun muutos ymmärretään instituutioiden ja yksilöiden toiminnan välisenä kaksisuuntaisena prosessina, myös yksittäisten vanhempien valinnoilla ja käytännöillä on merkitystä.

Määräaikaisten työsuhteiden käyttöä on pyritty 2000-luvulla sääntelemään (ks. Sutela 2013), mikä on hyvä suunta. Perusteettomia ja työntekijän näkökulmasta vastentahtoisia määräaikaissuhteita tulisi edelleen karsia, mutta tällaisia työsuhteita – esimerkiksi sijaisuuksia tai projektiluonteisia töitä – on työmarkkinoilla aina jonkin verran. Niinpä keskeiseksi kysymykseksi nousee myös määräaikaisten työsuhteiden käytännön järjestäminen sekä määräaikaisten työntekijöiden kohtelu ja käytännöt työpaikoilla. Työntekijöiden mahdollisuudet suunnitella tulevaa, niin omaa työtään kuin perhe- ja muutakin elämää, paranevat, jos työsuhteet solmitaan mahdollisimman pitkiksi jaksoiksi kerrallaan. Jos pätkätyöt jatkuvat samalla työnantajalla, uuden työsuhteen solmimiseen ajoissa tulee kiinnittää huomiota, samoin kuin siihen, ettei työsuhteiden väliin jää katkosta. Määräaikaisten työntekijöiden rinnastaminen vakituisiin ja oikeudenmukainen kohtelu ovat tärkeitä, esimerkiksi pääsy koulutukseen ja osallistuminen yhteisen toiminnan suunnitteluun. Nämä hyödyttävät kaikkia työntekijöitä, eivät vain niitä, joilla on lapsia tai jotka suunnittelevat perheellistymistä.

Ennen kaikkea huomiota tulisi kiinnittää siihen, mitä määräaikaiselle työsuhteelle tapahtuu, kun tuleva äiti kertoo esimiehelleen olevansa raskaana ja kun hän jää äitiysvapaalle, samoin kuin siihen, millaiset mahdollisuudet (tulevilla) isillä on käyttää perhevapaita. Raskaana oleva ja lapsen saava äiti kuuluu työpaikalle, oli hänen työsuhteensa sitten vakituinen tai määräaikainen. Määräaikaisen työsuhteen päättymisestä ennen äitiysvapaata tulee kuitenkin runsaasti yhteydenottoja tasa-arvovaltuutetulle sekä ammattiliitoille (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2012). Tietoisuuden lisääminen työntekijöiden ja työnantajien oikeuksista ja velvollisuuksista on askel oikeaan suuntaan (mt.). Jos työvoiman tarvetta on, raskaus ei ole syy jättää uusimatta tai vakinaistamatta määräaikaisen työntekijän työsopimusta. Työsuhteen jatkamisella voidaan sitouttaa jo työtehtäviinsä perehtynyt työntekijä palaamaan työhönsä perhevapaan jälkeen. Määräaikaisen työsuhteen uusiminen voisi myös nopeuttaa äitien paluuta perhevapaalta työhön. Lisäksi äidin voimassa oleva työsuhde voisi vaikuttaa siihen, että äidin ja työssäkäyvän isän keskinäiset neuvottelut perhevapaiden käytöstä ja työuraan investoimisesta käytäisiin tasa-arvoisemmalta pohjalta.

Työpaikan työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvien käytäntöjen tulisi olla työntekijöille selviä, jotta sekä naiset että miehet voivat suunnitella omia ratkaisujaan ilman arveluita ja vääriä odotuksia. Työnantajan näkökulmasta miesten perhevapaat saattavat näyttäytyä lakisääteisenä oikeutena, joka heille myönnetään, jos he sellaista päättävät pyytää (Salmi ym. 2009). Isät puolestaan voivat ennakoida esimiehen suhtautuvan kielteisesti eivätkä ota perhevapaata työpaikalla puheeksi. Mikä estäisi kirjaamasta mies- ja naistyöntekijöiden oikeuksia perhevapaisiin työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan ja henkilöstölle tarkoitettuihin tiedotusmateriaaleihin? Tällöin ei olisi epäselvyyttä siitä, että lakisääteisten oikeuksien käyttämiseen suhtaudutaan työpaikalla myönteisesti.

Työn ja perheen yhteensovittamisen politiikassa huomio kiinnittyy perhevapaisiin. Kotihoidontukikauden lyhentämiseen on ollut viime vuosina talouspoliittista painetta (OECD 2005; Vartiainen 2012) – sen on nähty olevan ratkaisu alle 3-vuotiaiden lasten äitien työllisyysasteen nostamiseen. Kauden lyhentäminen esimerkiksi lapsen 2-vuotispäivään nykyisestä 3 vuoden iästä voisi lyhentää lähinnä vakituudessa työsuhteessa olevien äitien perhevapaita ja siten poissaoloa työmarkkinoilta. Noin puolet äideistä jatkaa kotihoidontuella lapsen täytettyä 2 vuotta (Salmi ym. 2009, 33). 1–2-vuotiaista lasta hoitavista äideistä kuitenkin noin puolella ei ole voimassa olevaa työsuhdetta (Tilastokeskus 2012a). Näiden äitien työhön paluu on kiinni siitä, löytyykö heille uusi työpaikka. Jos ei löydy, he siirtyvät työttömiksi ja siis yhdeltä tuelta toiselle. Kotihoidontukikauden lyhentämisellä ei siis tueta yksilöiden vapaita valintoja työhön paluun suhteen. Juuri lapsen hoitomuodon valinnanmahdollisuus on ollut suomalaisessa yhteiskunnallisessa keskustelussa keskeinen ja erityislaatuinen piirre (Hiilamo & Kangas 2006). Isien ja äitien väliset valinnat jäävät sen sijaan tämän keskustelun ulkopuolelle.

Isien perhevapaiden käytön edistämisellä on pyritty paitsi lisäämään isien osallistumista lasten hoitoon, myös parantamaan äitien työmarkkina-asemaa (Lammi-Taskula ym. 2009). Tehokkain keino saada isät käyttämään perhevapaita on isille kohdennettu oma vapaa ja sen pidentäminen; Suomen ja muiden Pohjoismaiden kokemukset osoittavat, että isät käyttävät enenevässä määrin isille kiintiöidyt vapaat, ja vain vähän niitä vapaita, joiden käytöstä ja jakamisesta vanhemmat voivat sopia keskenään (Salmi & Lammi-Taskula, tulossa 2014). Vaikka isälle kiintiöityä vapaa- ta on vastustettu juuri valinnanvapauteen vedoten (Varjonen 2011), tutkimus vahvistaa käsitystä tarpeesta vahvistaa erityisesti isien yksilöllisiä valinnan mahdollisuuksia perheen sisällä sekä työpaikoilla. Kahden heteroseksuaalisen vanhemman ydinperheessä on kaksi yksilöä, jotka neuvottelevat valinnoista paitsi keskenään, myös työnantajiansa kanssa. Isän lakisääteinen oikeus vapaaseen voi vahvistaa mielikuvia miehistä hoivaajaisina ja samalla isän neuvotteluasemaa omasta hoivavastuustaan sekä työpaikalla (Brandth & Kvande 2002) että suhteessa omaan kumppaniin. Se antaa signaalin, että isän omilla aktiivisilla valinnoilla on merkitystä. Tai jos vanhempien neuvottelut tehdään reflektiivisten valintojen sijaan pragmaattisin perus-

tein, vanhempien on helppo valita valmis toiminnan malli, jossa isän vapaan käyttöä ei tarvitse sen kummemmin kyseenalaistaa. Isän oma vapaajakso tarjoaa isälle myös ”pelin treenausjakson” lapsenhoidon kentällä, millä voi tutkimukseni perusteella olla pitemmällä tähtäimellä merkitystä muille vanhemmuuden valinnoille (myös Ottosen, tulossa 2014).

Lapsen hoidon ihanteet ja vanhemmuuteen – erityisesti äitiyteen – kohdistuvat odotukset ovat vanhempien pohdintoissa tärkeitä (myös Repo 2009; 2012; Salmi ym. 2009; Lammi-Taskula 2007). Suomessa äitien valinnat lapsen kotihoidon ja työelämän välillä ovat usein joko–tai-valintoja, sillä osa-aikatyötä tehdään vähän. Osa-aikatyön ja osa-aikaisen päivähoiton yhdistämisen mahdollisuuksia on pyritty kehittämään joustavan hoitorahan avulla (STM 2013b). Vasta seuraamalla vanhempien käytäntöjä pitemmällä aikavälillä selviää, näkyvätkö uudistukset pienten lasten vanhempien lisääntyneenä osa-aikatyön käyttönä ja äitien työllisyysasteen nousuna.

Subjektiivinen päivähoito-oikeus on erityisesti määräaikaisten ja ilman työsuhdetta lasta hoitavien vanhempien kannalta merkittävä asia. Päivähoitopaikan järjestymiseen liittyviä ongelmia ei tässä tutkimuksessa tullut esiin, mutta hoitopaikan saaminen oli työnhaun ja työpaikan vastaanottamisen kannalta tärkeää. Määräaikaisten työsuhteiden välissä lasta kotona hoitava vanhempi, yleensä äiti, on ainakin josakin vaiheessa uutta työpaikkaa etsivä työnhakija, jonka on oltava työmarkkinoiden käytettävissä lyhyelläkin varoitusajalla. Tämä ei ole mahdollista, ellei lapselle ole tarjolla hoitopaikkaa. Pätkätyötä tekevien kannalta on erityisen tärkeää, että päivähoitopaikka ja hoitosuhteen jatkuvuus on jatkossakin lapsen subjektiivinen oikeus riippumatta vanhempien työtilanteesta.

Työmarkkinoiden epävarmuus tai kodin ja perheen merkityksen kasvu voivat korostaa vanhempien tarvetta turvautua sukupuolistuneisiin elättäjäisän ja hoivaajaäidin vastuisiin. Samaan aikaan ne voivat avata paikkoja neuvotteluille ja toisin toimimiselle, esimerkiksi äidin työuran tukemiselle ja isän omistautuvalle hoivalle. Jos tällaiset valinnat yleistyvät, perhevapaat saattaisivat jakautua tasaisemmin miesten ja naisten kesken, määräaikaiset työsuhteet eivät koskettaisi vain naisvaltaisten alojen työntekijöitä tai potentiaalisia äitejä, ja myös perheellistymisen riskit sekä katkonaiset työurat koskettaisivat sekä naisia että miehiä. Tutkimus ei kerro tällaisen muutoksen olevan käynnissä, mutta se antaa vihjeitä siihen, että se on mahdollista.

Kaiken kaikkiaan vanhemmaksi haluavien tai pienten lasten isien ja äitien valintojen ymmärtämisessä tärkeitä ovat elämänkulun ja elämäkokonaisuuden näkökulmat. Niin yhteiskuntapolitiikassa kuin työelämässäkin tarvitaan yhä keskustelua siitä, että työntekijät ovat usein myös äitejä ja isiä – ja äidit ja isät työntekijöitä. Ihmisen elämäkokonaisuuden osa-alueet kietoutuvat toisiinsa eivätkä valinnat, toiminta ja käytännöt koskaan rajoitu vain yhteen elämänalueeseen. Sama koskee henkilökohtaisten valintojen yhteiskunnallista tasoa, jolla esimerkiksi perhe-, työ- ja tasa-arvopolitiikan ja työmarkkinoiden kentille sijoittuvilla käytännöillä ja toiminnalla on seurauksia vanhempien ja perheiden elämään yli yksittäisen kenttien rajo-

jen. Niin sanotut vapaat valinnat näyttäytyvät tästä näkökulmasta vähintäänkin kyseenalaisina, ei siksi, etteivätkö naiset ja miehet, äidit ja isät, kykenisi refleктоimaan omaa elämäänsä ja sitä ympäröiviä olosuhteita, vaan siksi, että tuo henkilökohtainen elämä, valinnat ja toimijuus rakentuvat jaetussa sosiaalisessa, rakenteellisessa ja kulttuurisessa ympäristössä.

Lähteet

- Acker, Joan (1998). The future of 'gender and organizations': connections and boundaries. *Gender, Work & Organization* 5(4), 195–206.
- Adkins, Lisa (2003). Reflexivity: Freedom or Habit of Gender? *Theory, Culture & Society* 20(6), 21–42.
- Aitta, Ulla (2006). Ylemmät toimihenkilönaiset työ- ja aikapaineiden ristiaallokossa. Teoksessa Anna-Maija Lehto & Hanna Sutela & Arto Miettinen (toim.): *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244.* Helsinki: Tilastokeskus, 17–36.
- Alasoini, Tuomo (2006). Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Työministeriön raportteja 45. Helsinki: työministeriö.
- Alasoini, Tuomo (2012). Psykologinen sopimus organisaation ja työntekijöiden yhteisenä etuna. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.): *Työhyvinvointi ja organisaation menestys.* Helsinki: Gaudeamus, 99–118.
- Alastalo, Marja & Åkerman, Maria (2010). Asian-tuntijahaastattelun analyysi: faktojen jäljillä. Teoksessa Johanna Ruusuvuori & Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.): *Haastattelun analyysi.* Tampere: Vastapaino.
- Alasuutari, Maarit (2003). Kuka lasta kasvattaa? Vanhemmuuden ja yhteiskunnallisen kasvatuksen suhde vanhempien puheessa. Helsinki: Gaudeamus.
- Almqvist, Anna-Lena & Dahlgren, Lars (2013). Swedish fathers' motives for parental leave take-up in different scenarios. Teoksessa Eriikka Oinonen & Katja Repo (toim.): *Women, Men and Children in Families. Private Troubles and Public Issues.* Tampere: Tampere University Press, 91–112.
- Anttila, Anu-Hanna (2012). Sukupuolitettu kotityön-jako ja sosiokulttuuriset rakenteet. *Sosiologia* 49(4), 291–306.
- Anttila, Anu-Hanna & Suoranta, Anu (2007). Prologi – pärjäämisen ajat. Teoksessa Anu-Hanna Anttila & Anu Suoranta (toim.): *Pärjäämisen ajat – horjuvat työt. Väki voimakas no.20.* Tampere: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, 7–21.
- Anxo, Dominique & Gerhard Bosch & Jill Rubery (2010). *The welfare State and Life Transitions: A European Perspective.* Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Archer, Margaret (2003). *Structure, Agency and the Internal Conversation.* New York: Cambridge University Press.
- Aronson, Pamela (2008). The Markers and Meanings of Growing Up: Contemporary Young Women's Transitions From Adolescence to Adulthood. *Gender & Society* 22(1), 56–82.
- Beck, Ulrich (1992). *Risk Society. Towards a New Modernity.* London: Sage.
- Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth (1995). *The Normal Chaos of Love.* Cambridge: Polity Press.
- Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth (2001). Individualization. Institutionalized Individualism and Its Social and Political Consequences. London: Sage.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (2002). Reinventing the Family. In *Search of New Lifestyles.* Cambridge: Polity Press.
- Becker, Gary Stanley (1981). *A Treatise on the Family.* Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Berg, Kristiina (2009). Äitiys kulttuurisina odotuksina. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 48/2008. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos.
- Bergnéhr, Disa (2008). Timing parenthood: independence, family and ideals of life. Linköping: Linköping University Press.
- Bergnéhr, Disa & Bernhardt, Eva (2013). The Non-Modern Child? Ambivalence about Parenthood among Young Adults. Teoksessa Anne Lise El-

- lingsæter & An-Magritt Jensen & Merete Lie (toim.): *The Social Meaning of Children and Fertility Change in Europe*. London: Routledge, 102–119.
- Bernardi, Laura (2013). From mothers to daughters: intergenerational transmission of fertility norms. Teoksessa Anne Lise Ellingsæter & An-Magritt Jensen & Merete Lie (toim.): *The Social Meaning of Children and Fertility Change in Europe*. London: Routledge, 153–169.
- Bernardi, Laura & Klärner, Andreas & von der Lippe, Holger (2008). Job Insecurity and the Timing of Parenthood: A Comparison between Eastern and Western Germany. *European Journal of Population* 24(3), 287–313.
- Björnberg, Ulla (1998). Family orientation among men. A process of change in Sweden. Teoksessa Eileen Drew & Ruth Emerek & Evelyn Mahon (toim.): *Women, work and the family in Europe*. London & New York: Routledge, 200–207.
- Bourdieu, Pierre (1977). *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bourdieu, Pierre (1990). *The logic of practice*. Stanford: Stanford University Press.
- Brachet, Sara & Letablier, Marie-Thérèse & Salles, Anne (2010). Devenir parents en France et en Allemagne: normes, valeurs, représentations. *Politiques sociales et familiales* no 100, 79–92.
- Brandth, Berit & Kvande, Elin (2002). Reflexive Fathers: Negotiating Parental Leave and Working Life. *Gender, Work and Organization* 9(2), 186–203.
- Brannen, Julia & Nilsen, Ann (2002). Young people's time perspectives: From youth to adulthood. *Sociology* 36(3), 513–537.
- Brannen, Julia & Nilsen, Ann (2005). Individualisation, choice and structure: a discussion of current trends in sociological analysis. *The Sociological Review* 53(3), 412–428.
- Brannen, Julia & Nilsen, Ann (2012). Methodological approaches, practices and reflections. Teoksessa Ann Nilsen & Julia Brannen & Suzan Lewis (toim.): *Transitions to parenthood in Europe. A comparative life course perspective*. Bristol: Policy Press.
- Breckner, Roswitha & Rupp, Susanne (2002). Discovering biographies in changing social worlds: the biographical–interpretive method. Teoksessa Prue Chamberlayne & Michael Rustin & Tom Wengraf (toim.): *Biography and social exclusion in Europe: experiences and life journeys*. Bristol: Policy Press, 289–308.
- Brewis, Joanna (2011). New Intimacy, New Motherhood, Same Old Work? Teoksessa Emma L. Jeanes & David Knights & Patricia Yancey Martin (toim.): *Handbook of Gender, Work and Organization*. Chichester: Wiley, 147–162.
- Casey, Catherine & Alach, Petricia (2004). 'Just a Temp?': Women, Temporary Employment and Lifestyle. *Work, Employment & Society* 18(3), 459–480.
- Castles, Francis C. (2003). The World Turned Upside Down: Below Replacement Fertility, Changing Preferences and Family-Friendly Public Policy in 21 OECD Countries. *Journal of European Social Policy* 13(3), 209–227.
- Charles, Nickie & Harris, Chris (2007). Continuity and change in work–life balance choices. *The British Journal of Sociology* 58(2), 277–295.
- Charles, Nickie & James, Emma (2003). Gender and work orientations in conditions of job insecurity. *British Journal of Sociology* 54(2), 239–257.
- Coffey, Amanda & Atkinson, Paul (1996). *Making Sense of Qualitative Data. Complementary Research Strategies*. Thousand Oaks: Sage.
- Crompton, Rosemary & Harris, Fiona (1998). Explaining women's employment patterns: 'Orientations to work' revisited. *British Journal of Sociology* 49(1), 118–136.
- Crompton, Rosemary & Lyonette, Clare (2006). Work–Life 'Balance' in Europe. *Acta Sociologica* 49(4), 379–393.
- De la Rica, Sara & Iza, Amaia (2005). Career Planning in Spain: Do Fixed-term Contracts Delay

- Marriage and Parenthood? Review of Economics of the Household 3(1), 49–73.
- Deutsch, Francine M. (1999). *Halving It All. How Equally Shared Parenting Works*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Drobnič, Sonja & Guillén, Ana M. (2011). *Work–Life Balance in Europe. The Role of Job Quality*. Palgrave Macmillan.
- Duncan, Simon (2005). Mothering, class and rationality. *The Sociological review* 53(1), 50–76.
- Duncan, Simon (2011). Personal life, Pragmatism and Bricolage. *Sociological Research Online* 16(4), 13.
- Duncan, Simon & Edwards, Rosalind & Reynolds, Tracey & Alldred, Pam (2003). Motherhood, paid work and partnering: Values and theories. *Work, Employment & Society* 17(2), 309–330.
- Elder, Glen H. (1998). The life course as developmental theory. *Child development* 69(1), 1–12.
- Ellingsæter, Anne Lise (2009). Leave policy in the Nordic welfare states: a ‘recipe’ for high employment/high fertility? *Community, Work & Family* 12(1), 1–19.
- Ellingsæter, Anne Lise & Jensen, An-Magritt & Lie, Merete (toim. 2013). *The Social Meaning of Children and Fertility Change in Europe*. London: Routledge.
- Ellingsæter, Anne Lise & Pedersen, Eirin (2013). Economic risk, fertility and the welfare state: understanding individual rationales. Teoksessa Anne Lise Ellingsæter & An-Magritt Jensen & Merete Lie (toim.): *The Social Meaning of Children and Fertility Change in Europe*. London: Routledge, 31–47.
- Elliott, Jane (2005). *Using Narrative in Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches*. London: Sage.
- Elovainio, Marko & Heponiemi, Tarja (2011). Pätkätöistä päivystykseen – epätyypillinen työ terveydenhuollossa. Teoksessa Petteri Pietikäinen (toim.): *Työstä, jouta ja jaks. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 95–106.
- Elvin-Nowak, Ylva & Thomson, Hélène (2001). Motherhood as Idea and Practice: A Discursive Understanding of Employed Mothers in Sweden. *Gender & Society* 15(3), 407–428.
- Eräranta, Kirsi & Käsälä, Marja (2007). Työ, perhe ja yhteensovittaminen: Katsaus tutkimuksiin ja käsitteisiin. *Janus* 16(3), 184–199.
- Evans, Ann & Barbato, Claire & Bettini, Eleanor & Gray, Edith & Kippen, Rebecca (2009). Taking stock: parents’ reasons for and against having a third child. *Community, Work & Family* 12(4), 437–454.
- Eyðdal, Guðný Björk & Rostgaard, Tine (2011). Gender equality revisited – changes in Nordic childcare policies in the 2000s. *Social Policy & Administration* 45(2), 161–179.
- Fagan, Colette & O’Reilly, Jacqueline (1998). Conceptualising part-time work. Teoksessa Jacqueline O’Reilly & Colette Fagan (toim.): *Part-time prospects: An international comparison of part-time work in Europe, North-America and the Pacific Rim*. London: Routledge, 1–31.
- Florida, Richard (2005). Luovan luokan esiinmarssi: miten se muuttaa työssäkäyntiä, vapaa-aikaa, yhteiskuntaa ja arkielämää. Helsinki: Talentum.
- Fontana, Andrea & Frey, James H. (2000). The Interview. From Structured Questions to Negotiated Text. Teoksessa Norman K. Denzin & Yvonna S. Lincoln (toim.): *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks: Sage, 645–668.
- Forrier, Anneleen & Sels, Luc (2003). Temporary Employment and Employability: Training Opportunities and Efforts of Temporary and Permanent Employees in Belgium. *Work, Employment & Society* 17(4), 641–666.
- Forsberg, Hannele (2003). Kriittistä näkökulmaa jäljittämässä. Teoksessa Hannele Forsberg & Ritva Nätkin (toim.): *Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä*. Helsinki: Gaudeamus, 7–15.
- Friedman, Debra & Hechter, Michael & Kanazawa, Satoshi (1994). A theory of the value of children. *Demography* 31(3), 375–401.

- Furlong, Andy & Cartmel, Fred (2007). *Young people and social change: new perspectives*. Maidenhead: Open university press.
- Gash, Vanessa (2008). Preference or constraint? Part-time workers' transitions in Denmark, France and the United Kingdom. *Work, Employment & Society* 22(4), 655–674.
- Giddens, Anthony (1991). *Modernity and Self-Identity. Self and society in the late modern age*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, Anthony (1992). *The Transformation of Intimacy. Sexuality, Love and Eroticism in Modern Societies*. Stanford: Stanford University Press.
- Ginn, Jay & Arber, Sara & Brannen, Julia & Dale, Angela & Dex, Shirley & Elias, Peter & Moss, Peter & Pahl, Jan & Roberts, Ceridwen & Rubery, Jill (1996). *Feminist Fallacies: A Reply to Hakim on Women's Employment*. *British Journal of Sociology* 47(1), 167–174.
- Giullari, Susy & Lewis, Jane (2005). *The Adult Worker Model Family, Gender Equality and Care. The Search for New Policy Principles, and the Possibilities and Problems of a Capabilities Approach*. Social Policy and Development Programme Paper Number 19. United Nations Research Institute for Social Development.
- Glover, Judith (2002). The 'balance model': theorising women's employment behaviour. Teoksessa Alan Carling & Simon Duncan & Rosalind Edwards (toim.): *Analysing families. Morality and rationality in policy and practice*. London: Routledge.
- Gordon, Tuula (2005). Toimijuuden käsitteen dilemmoja. Teoksessa Anneli Meurman-Solin & Ilkka Pyysiäinen (toim.): *Ihmistieteet tänään*. Helsingin yliopiston tutkijakollegium, Helsinki: Gaudeamus, 114–130.
- Gordon, Tuula (2008). Feministinen materialismi. Teoksessa Tarja Tolonen (toim.): *Yhteiskuntaluokka ja sukupuoli*. Tampere: Vastapaino, 18–34.
- Gordon, Tuula & Lahelma, Elina (2002). Becoming an adult: Possibilities and limitations – dreams and fears. *Young* 10(1), 2–18.
- Gross, Neil (2005). The Detraditionalization of Intimacy Reconsidered. *Sociological Theory* 23(3), 286–311.
- Gubrium, Jaber F. & Holstein, James A. (2002). From the individual interview to the interview society. Teoksessa Jaber F. Gubrium & James A. Holstein (toim.): *Handbook of interview research. Context & method*. Thousand Oaks: Sage, 2–33.
- Haapa-aho, Marja (2010). Löytääkö opiskelija paikkansa – kohtaako työ tekijänsä. Selvitys tiettyjen tehläisten ammattiryhmien koulutus- ja työvoimatilanteesta. *Tehyn julkaisusarja 1/10 B* selvityksiä. Helsinki: Tehy.
- Haataja, Anita & Hämäläinen, Ulla (2010). Viekö haikara tasa-arvon? Puolisoiden väliset tuloerot lapsiperheissä. Teoksessa Ulla Hämäläinen & Olli Kangas (toim.): *Perhepiirissä*. Helsinki: Kela tutkimusosasto, 76–116.
- Haavisto, Ilkka (2010). *Työelämän kulttuurivallankumous*. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. Helsinki: EVA.
- Hakim, Catherine (1998). Developing a sociology for the twenty-first century: Preference theory. *British Journal of Sociology* 49(1), 137–143.
- Hakim, Catherine (2002). Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers. *Work and Occupations* 29(4), 428–459.
- Hakim, Catherine (2003). A new approach to explaining fertility patterns: preference theory. *Population and development review* 29(3), 349–374.
- Hakim, Catherine (2011). Women's Lifestyle Preferences in the 21st Century: Implications for Family Policy. Teoksessa Gijs Beets & Joop Schippers & Egbert R. te Velde (toim.): *The future of motherhood in Western societies. Late fertility and its consequences*. Dordrecht: Springer, 177–196.

- Hakovirta, Mia & Salin, Milla (2006). Valinta vai pakko? Kansainvälinen vertailu äitien preferoiman ja toteutuneen työmarkkina-aseman yhteydestä. *Janus* 14(3), 255–271.
- Halrynjo, Sigtona & Lyng, Selma Therese (2009). Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers. *British Journal of Sociology* 60(2), 321–343.
- Haverinen, Sanni (2009). Isä äitiysneuvolan asiakkaana. Tutkimus isän roolista neuvolavastaanoton vuorovaikutuksessa. Pro gradu-tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Hays, Sharon (1996). *The cultural contradictions of motherhood*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Heimo, Tarja & Nätkin, Ritva (2007). Valintojen mosaiikki. Perhevapaalta työhön paluu. *Janus* 15(3), 215–228.
- Hiilamo, Heikki & Kangas, Olli (2006). Trap for women or freedom to choose? Political frames in the making of child home care allowance in Finland and Sweden (Publication No. A:18). Turku: University of Turku, Department of Social Policy.
- Himmelweit, Susan (2002). Economic theory, norms and the care gap, or: why do economists become parents? Teoksessa Alan Carling & Simon Duncan & Rosalind Edwards (toim.): *Analysing families. Morality and rationality in policy and practice*. London: Routledge, 231–250.
- Himmelweit, Susan & Sigala, Maria (2004). Choice and the Relationship between Identities and Behaviour for Mothers with Pre-School Children: Some Implications for Policy from a UK Study. *Journal of Social Policy* 33(3), 455–478.
- Hirdman, Yvonne (2007). *Gösta och genusordningen: feministiska betraktelser*. Stockholm: Ordfront.
- Hobson, Barbara & Fahlén, Susanne (2009). Applying Sen's Capabilities Framework to Work Family Balance within a European Context: Theoretical and Empirical Challenges. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, REC-WP 03/2009. Haettu 6/2013: www.socialpolicy.ed.ac.uk/recwowedisc/working_papers/working_paper_03_09
- Hobson, Barbara & Oláh, Livia Sz. (2006). Birth-strikes? Agency and Capabilities in the Reconciliation of Employment and Family. *Marriage & Family Review* 39(3), 197–227.
- Hochschild, Arlie (1994). *The Economy of Gratitude*. Teoksessa Beverley Cuthbertson-Johnson & David D. Franks & Michael Dornan (toim.): *Sociology of emotions. An annotated bibliography*. New York: Garland.
- Hochschild, Arlie Russell (1997). *The Time Bind. When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan books.
- Hoikkala, Tommi & Salasuo, Mikko (toim. 2006): *Prekaariruoska? Portfoliopolvi, perustulo ja kansalaistoiminta*. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.
- Hulkko, Laura (2007). Lasten vanhemmat ja työ. Teoksessa *Suomalainen lapsi. Väestö 2007*. Helsinki: Tilastokeskus, 249–267.
- Husso, Marita & Hirvonen, Helena (2012). Gendered Agency and Emotions in the Field of Care Work. *Gender, Work and Organization* 19(1), 29–51.
- Huttunen, Jouko (2001). Isänä olemisen uudet suunnat. Hoiva-isiä, etäi-isiä ja ero-isiä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hyvärinen, Matti (2010). Haastattelukertomuksen analyysi. Teoksessa Johanna Ruusuvaari & Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.): *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 90–118.
- Håpnes, Tove & Rasmussen, Bente (2011). Policies and practices of family friendliness. Time and employment relations in knowledge work. *Nordic journal of working life studies* 1(2), 39–57.
- Hänninen, Vilma (1999). *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Acta Universitatis Tamperensis 696. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Jallinoja, Riitta (2000). *Perheen aika*. Helsinki: Otava.

- Jallinoja, Riitta (2006). Perheen vastaisuus. Familistista käännettä jäljittämässä. Helsinki: Gaudeamus.
- Jallinoja, Riitta (2009). Perhe yhdessä vapaa-aikana. Teoksessa Mirja Liikkanen (toim.): Suomalainen vapaa-aika. Arjen ilot ja valinnat. Helsinki: Gaudeamus, 49–77.
- Jamieson, Lynn (1999). Intimacy transformed? A critical look at the 'pure relationship'. *Sociology* 33(3), 477–494.
- Jokinen, Eeva (2005). Aikuisten arki. Helsinki: Gaudeamus.
- Jokinen, Eeva & Könönen, Jukka & Venäläinen, Juhana & Vähämäki, Jussi (toim. 2011). ”Yrittä-kää edes!” Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Jokiranta, Harri (2003). Se on miehen elämää. Maa-seudulla asuvia miehiä elämäänsä kertomassa. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Julkunen, Raija (1994). Suomalainen sukupuolimalli. 1960-luku käänteenä. Teoksessa Anneli Anttonen & Lea Henriksson & Ritva Nätkin (toim.): Naisten hyvinvointivaltio. Vastapaino: Tampere, 179–202.
- Julkunen, Raija (1999). Miten Euroopassa yhdistetään työtä ja perhettä kansalaisten kannalta. Teoksessa Minna Salmi & Johanna Lammi-Taskula (toim.): Elämää Euroopassa. Työn ja perheen yhdistämisen moninaiset tavat ja haasteet. Seminaariraportti. Helsinki: Stakes.
- Julkunen, Raija (2008). Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija (2010). Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2004). Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Kangas, Olli & Rostgaard, Tine (2007). Preferences or institutions? Work–family life opportunities in seven European countries. *Journal of European Social Policy* 17(3), 240–256.
- Kela (2013). Kelan lapsiperhe-etuuksilasto 2012. Sosiaaliturva 2013. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Kelan, Elisabeth (2008). Gender, risk and employment insecurity: The masculine breadwinner subtext. *Human Relations* 61, 1171–1202.
- Kelhä, Minna (2008). Äitiys, luokka ja ikä. Teoksessa Tarja Tolonen (toim.): Yhteiskuntaluokka ja sukupuoli. Tampere: Vastapaino, 82–100.
- Ketokivi, Kaisa (2004). Pidentynyt nuoruus ja perheen perustaminen: individualistisen elämän-orientaation jäljillä. *Sosiologia* 41(2), 94–107.
- Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (1996a). Johdanto: naiset ja miehet työelämässä. Teoksessa Merja Kinnunen & Päivi Korvajärvi (toim.): Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino, 9–19.
- Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim. 1996b). Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino.
- Kivelä, Päivi (2012). Oman paikan taju. Keski-ikäiset perheenäidit paikallisilla kentillä. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 454. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kivimäki, Riikka (2003). Perhe tuli työelämään. Teoksessa Hannele Forsberg & Ritva Nätkin (toim.): Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Helsinki: Gaudeamus, 186–201.
- Kivimäki, Riikka & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri (2003). Potot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi. Helsinki: Edita.
- Kokkonen, Sari (2004). Työtön isä mallitarinoiden vankilassa? Teoksessa Ilana Aalto & Jari Kolehmainen (toim.): Isäkirja. Mies, vanhemmuus ja sukupuoli. Tampere: Vastapaino, 271–292.
- Komulainen, Katri (1998). Kotihiiriä ja ihmisiä: retorinen minä naisten koulutusta koskevissa elämäntekemyksissä. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Kortteinen, Matti (1992). Kunnian kenttä: Suomalaisen palkkatyö kulttuurisena muotona. Helsinki: Hanki ja jää.

- Kreyenfeld, Michaela (2010). Uncertainties in Female Employment Careers and the Postponement of Parenthood in Germany. *European Sociological Review* 26(3), 351–366.
- Kuronen, Marjo (1993). Lapsen hyväksi naisten kesken. Tutkimus äitiys- ja lastenneuvolan toimintakäytännöistä. Tutkimuksia 35. Helsinki: Stakes.
- Kuronen, Marjo (2003). Eronnut perhe? Teoksessa Hannele Forsberg & Ritva Nätkin (toim.): Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Helsinki: Gaudeamus, 103–120.
- Kuula, Arja (2006). Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Känsälä, Marja (2012). Työura ja parisuhde – erilliset yhdessä. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen kahden uran pariskunnilla. Sarja A-7:2012. Turku: Turun yliopisto.
- Käyhkö, Mari (2008). Kädenjälki näkyviin – koulunpenkkiä väistelevät nuoret työläisnaiset. Teoksessa Tarja Tolonen (toim.): Yhteiskuntaluokka ja sukupuoli. Tampere: Vastapaino, 255–273.
- Lammi-Taskula, Johanna (2004). Äidit työmarkkinoilla – kahden kerroksen väkeä? Yhteiskuntapolitiikka 69 (2), 202–206.
- Lammi-Taskula, Johanna (2007). Parental leave for fathers? Gendered conceptions and practices in families with young children in Finland. Helsinki: Stakes.
- Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna & Parrukoski, Sanna (2009). Työ, perhe ja tasa-arvo. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:55. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö.
- Lehto, Anna-Maija (2011). Nuorten naisten ja miesten työasenteista. Teoksessa Marjut Pietiläinen (toim.): Nuori tasa-arvo. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, Anna-Maija & Lyly-Yrjänäinen, Maija & Sutela, Hanna (2005). Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291. Helsinki: työministeriö.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Leinikki, Sikke (2009). Pelon ja toivon välissä. Pätkätyöläisen urakerronta. Helsinki: TJS Opintokeskus.
- Lesthaeghe, Ron (1995). The Second Demographic Transition in Western Countries: An Interpretation. Teoksessa Karen Oppenheim Mason & An-Magritt Jensen (toim.): Gender and Family Change in Industrialized Countries. Oxford: Clarendon Press, 17–62.
- Lovejoy, Meg & Stone, Pamela (2012). Opting Back In: The Influence of Time at Home on Professional Women's Career Redirection after Opting Out. *Gender, Work & Organization* 19(6), 631–653.
- Luotonen, Aino (2012). Äitien paluu perhevapaalta työhön – motivaatio ja strategiat. Teoksessa Riitta Luoto & Kaisa Kauppinen & Aino Luotonen (toim.): Perhevapaalta takaisin työelämään. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 42. Helsinki: Työterveyslaitos, 78–126.
- Lupton, Deborah & Barclay, Lesley (1997). Constructing fatherhood. Discourses and experiences. London: Sage.
- Lähteenmäki, Liisa (2004). Onks tää nyt ihan reiluu? Pätkätyötä tekevien äitien kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta. Sosiologista keskustelua B 43. Turku: Turun yliopisto.
- Lähteenmäki, Liisa (2007). Työntekijät ruotuun! Pätkä- ja vuokratyöt palkansaaajien moraalisaatteenä. Teoksessa Anu-Hanna Anttila & Anu Suoranta (toim.): Pärjäämisen ajat – horjuvat työt. Väki voimakas no.20. Tampere: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, 113–129.
- Man Yee Kan (2007). Work Orientation and Wives' Employment Careers. *Work and Occupations* 34(4), 430–462.
- Martiskainen de Koenigswarter, Heini (2006). Discursive matrixes of motherhood. Cultivating decency and emotion in Finnish and French mother-talk. Helsinki: Helsingin yliopisto.

- Mary, Aurélie (2012). *The Illusion of the Prolongation of Youth – Transition to Adulthood among Finnish and French Female University Students*. Tampere: Tampere University Press.
- Mason, Jennifer (2002). *Qualitative Researching*. 2. painos. London: Sage.
- Mason, Jennifer (2004). Personal narratives, relational selves: Residential histories in the living and telling. *Sociological Review* 52(2), 162–179.
- May, Vanessa (toim. 2011). *Sociology of personal life*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- McDowell, Linda (2008). The New Economy, Class Condescension and Caring Labour: Changing Formations of Class and Gender. *NORA* 16(3), 150–165.
- McNay, Lois (1999). Gender, Habitus and the Field: Pierre Bourdieu and the Limits of Reflexivity. *Theory, Culture & Society* 16(1), 95–117.
- McNay, Lois (2000). Gender and Agency. Reconfiguring the Subject in Feminist and Social Theory. Cambridge: Polity Press.
- McRae, Susan (2003). Constraints and choices in mothers' employment careers: A consideration of Hakim's preference theory. *British Journal of Sociology* 54(3), 317–338.
- Miettinen, Anneli & Manninen, Aino (2006). Sovittelua ja sopeutumista. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä määräaikaista tai osa-aikatyötä tekevien perheissä. Väestötutkimuslaitoksen katsauksia E 23. Helsinki: Väestöliitto.
- Miettinen, Anneli & Rotkirch, Anna (2008). Milloin on lapsen aika? Lastenhankinnan toiveet ja esteet. *Perhebarometri 2008*. Väestötutkimuslaitoksen katsauksia E 34. Helsinki: Väestöliitto.
- Mills, Melinda & Blossfeld, Hans-Peter (2005). Globalization, uncertainty and the early life course. A theoretical framework. Teoksessa Hans-Peter Blossfeld & Erik Klijzing & Melinda Mills & Karin Kurz (toim.): *Globalization, uncertainty and youth in society*. London: Routledge, 1–24.
- Morgan, David H. G. (2011). Locating 'Family Practices'. *Sociological Research Online* 16(4), 14.
- Mykkänen, Johanna (2010). Miesten puhetta isäksi tulon halusta ja aikeista. *Sosiologia* 47(3), 188–204.
- Myllyniemi, Sami (2009). *Taidekohtia. Nuorisobarometri 2009*. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.
- Mäkelä, Liisa (2012). A Narrative Approach to Pregnancy-related Discrimination and Leader-follower Relationships. *Gender, Work & Organization* 19(6), 677–698.
- Nikunen, Minna (2012a). Työ, perhe ja sukupuolten tasa-arvo: tapaus yliopisto. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.): *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus, 174–194.
- Nikunen, Minna (2012b). Changing university work, freedom, flexibility and family. *Studies in Higher Education* 37(6), 713–730.
- Nilsen, Ann (2012). Cross-national comparisons: the history–biography link. Teoksessa Ann Nilsen & Julia Brannen & Suzan Lewis (toim.): *Transitions to parenthood in Europe. A comparative life course perspective*. Bristol: Policy Press, 9–26.
- Nilsen, Ann & Brannen, Julia & Lewis, Suzan (toim. 2012). *Transitions to parenthood in Europe. A comparative life course perspective*. Bristol: Policy Press.
- Nilsen, Ann & das Dores Guerreiro, Maria & Kovacheva, Siyka & Smithson, Janet (2012). Comparing transitions to motherhood across contexts. Teoksessa Ann Nilsen & Julia Brannen & Suzan Lewis (toim.): *Transitions to parenthood in Europe. A comparative life course perspective*. Bristol: Policy Press, 41–65.
- Närvi, Johanna (2012). Negotiating care and career within institutional constraints – work insecurity and gendered ideals of parenthood in Finland. *Community, Work & Family* 15(4), 451–470.
- Nätti, Jouko (1993). Temporary employment in the Nordic Countries: A 'Trap' or a 'bridge'? *Work, Employment & Society* 7(3), 451–464.

- Oakley, Ann (2000). *Experiments in knowing: gender and method in the social sciences*. Cambridge: Polity Press.
- OECD (2005). *Babies and bosses. Reconciling work and family life. Volume 4 Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom*. Paris: OECD Publishing.
- Oinonen, Eriikka (2003). Extended Present, Faltering Future: Family Formation in the Process of Attaining Adult Status in Finland and Spain. *Young* 11(2), 121–140.
- Ojala, Hanna & Palmu, Tarja & Saarinen, Jaana (2009). Paikalla pysyvää ja liikkeessä olevaa. Feministisiä avauksia toimijuuteen ja sukupuoleen. Teoksessa Hanna Ojala & Tarja Palmu & Jaana Saarinen (toim.): *Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa*. Tampere: Vastapaino, 13–38.
- Oláh, Livia Sz. & Fraczak, Ewa (toim. 2013). *Childbearing, Women's Employment and Work-Life Balance Policies in Contemporary Europe*. Series Work and Welfare in Europe. Palgrave Macmillan.
- Ollilainen, Marjukka (2007). *Work-Family Policy in the Academic Workplace: A Comparison of the U.S. and Finland*. Esitelmä työelämän tutkimuspäivillä 8.11.2007.
- Ottosen, Mai Heide (tulossa 2014). *Divorced fathers and their children*. Teoksessa Tine Rostgaard & Guðný Björk Eydal (toim.): *Nordic Fatherhoods*. Policy Press.
- Ottosen, Mai Heide & Mouritzen, Sofie Skovdal (2013). *Patterns of Partnership and Parenthood: Experiences, Approaches and Readiness Towards Commitment and Creating a Family*. Teoksessa Anne Lise Ellingsæter & An-Magritt Jensen & Merete Lie (toim.): *The Social Meaning of Children and Fertility Change in Europe*. London: Routledge, 68–85.
- Pailhé, Ariane & Solaz, Anne (2012). The influence of employment uncertainty on childbearing in France: A tempo or quantum effect? *Demographic research* 26(1), 1–40.
- Persson, Lotta (2001). Otrygg anställning – färre föräldrar. *VälfärdsBulletin* 3/2001, 9–11. Haettu 6/2013:
http://www.scb.se/Grupp/valfard/_dokument/A05ST0103_02.pdf
- Peräkylä, Anssi (2004). *Reliability and Validity in Research Based on Tapes and Transcripts*. Teoksessa David Silverman (toim.): *Qualitative Research: Theory, Method and Practice*. 2. painos. London: Sage, 283–304.
- Perälä-Littunen, Satu (2007). Gender Equality or Primacy of the Mother? Ambivalent Descriptions of Good Parents. *Journal of Marriage and Family* 69(2), 341–351.
- Pietikäinen, Sari & Mäntynen, Anne (2009). Kurssi kohti diskurssia. Tampere: Vastapaino.
- Pfau-Effinger, Birgit (1998). Culture or structure as explanations for differences in part-time work in Germany, Finland and the Netherlands? Teoksessa Jacqueline O'Reilly & Colette Fagan (toim.): *Part-time prospects: An international comparison of part-time work in Europe, North-America and the Pacific Rim*. London: Routledge, 177–198.
- Pfau-Effinger, Birgit (2012). Women's employment in the institutional and cultural context. *International journal of sociology and social policy* 32(9), 530–543.
- Plantin, Lars (2007). Different classes, different fathers? On fatherhood, economic conditions and class in Sweden. *Community, Work & Family* 10(1), 93–110.
- Prokop, Ulrike (1981). *Kvinnors livssammanhang: begränsade strategier och omåttliga önsknin*. Stockholm: Rabén & Sjögren.
- Pääkkönen, Hannu & Riitta Hanifi (2011). *Ajankäytön muutokset 2000-luvulla*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Ravn, Malin Noem & Lie, Merete (2013). The cultural ideal of the joint decision: illuminating values of individuality and relationality of the child choice. Teoksessa Anne Lise Ellingsæter & An-Magritt Jensen & Merete Lie (toim.): *The*

- Social Meaning of Children and Fertility Change in Europe. London: Routledge, 86–101.
- Reinharz, Shulamit & Chase, Susan E. (2002). Interviewing Women. Teoksessa Jaber F. Gubrium & James A. Holstein (toim.): Handbook of Interview Research. Context & method. Thousand Oaks: Sage, 220–239.
- Repo, Katja (2003). Perheen sisäisen rahatalouden jännitteitä. Teoksessa Hannele Forsberg & Ritva Nätkin (toim.): Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Helsinki: Gaudeamus, 64–85.
- Repo, Katja (2009). Lapsiperheiden arki. Näkökulmina raha, työ ja lastenhoito. Acta Universitatis Tampensis series No. 1479. Tampere: Tampere University Press.
- Repo, Katja (2012). Lasten kotihoidon tuen merkitykset käyttäjien arjessa. Teoksessa Jorma Sipilä & Minna Rantalaiho & Katja Repo & Tapio Rissanen: Rakastettu ja vihattu lasten kotihoidon tuki. Tampere: Vastapaino, 111–150.
- Riessman, Catherine Kohler (2003). Analysis of Personal Narratives. Teoksessa Jaber F. Gubrium & James A. Holstein (toim.): Inside Interviewing. New Lenses, New Concerns. Thousand Oaks & London: Sage.
- Rissanen, Tapio (2012). Kotiin, töihin, työttömäksi – siirtymät työelämän ja kotihoidon tuen välillä. Teoksessa Jorma Sipilä & Minna Rantalaiho & Katja Repo & Tapio Rissanen: Rakastettu ja vihattu lasten kotihoidon tuki. Tampere: Vastapaino, 151–182.
- Ronkainen, Suvi (1999). Ajan ja paikan merkitsemät. Subjektiviteetti, tieto ja toimijuus. Helsinki: Gaudeamus.
- Rosina, Alessandro & Testa, Maria Rita (2009). Couples' First Child Intentions and Disagreement: An Analysis of the Italian Case. European Journal of Population 25, 487–502.
- Rossier, Clémentine & Brachet, Sara & Salles, Anne (2011). Family policies, norms about gender roles and fertility decisions in France and Germany. Vienna Yearbook of Population Research Vol.9, 259–282.
- Rotkirch, Anna (2007). 'All that she wants is a(nother) baby'? Longing for children as a fertility incentive of growing importance. Journal of Evolutionary Psychology 5(1–4), 89–104.
- Rotkirch, Anna & Basten, Stuart & Väisänen, Heini & Jokela, Markus (2011). Baby longing and men's reproductive motivation. Vienna Yearbook of Population Research Vol.9, 283–306.
- Rustin, Michael & Chamberlayne, Prue (2002). Introduction: from biography to social policy. Teoksessa Prue Chamberlayne & Michael Rustin & Tom Wengraf (toim.): Biography and social exclusion in Europe: experiences and life journeys. Bristol: Policy Press, 1–21.
- Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (2010). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Johanna Ruusuvuori & Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.): Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 9–36.
- Saarinen, Jaana (2009). Tutkijanaisten toimijuus yliopistossa. Teoksessa Hanna Ojala & Tarja Palmu & Jaana Saarinen (toim.): Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa. Tampere: Vastapaino, 210–230.
- Salmi, Minna (1996). Työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen palapelit. Teoksessa Merja Kinnunen & Päivi Korvajärvi (toim.): Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino, 211–231.
- Salmi, Minna (2006a). Parental choice and the passion for equality. Teoksessa Anne Lise Ellingsæter & Arnlaug Leira (toim.): Politicising parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states. Bristol: Policy Press, 145–170.
- Salmi, Minna (2006b). Syntyvyys vai työllisyysaste? Yhteiskuntapolitiikka 71(4), 416–423.
- Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (toim. 2004). Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes.

- Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (2005). Understanding work–family interface: Life-totality perspective and art-based methods in development process at workplaces. Teoksessa Sirpa Kolehmainen (toim.): *Research and Development of Gender Equality in Working Life*. Seminar report. University of Tampere Work Research Center, Working papers 73/2005.
- Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (tulossa 2014). Policy goals and obstacles for fathers' parental leave in Finland. Teoksessa Tine Rostgaard & Gudny Björk Eydal (toim.): *Nordic Fatherhoods*. Policy Press.
- Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna & Närvi, Johanna (2009). Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: Työ ja yrittäjyys 24/2009. Helsinki: työ- ja elinkeinoministeriö.
- Saloniemi, Antti (2000). Pätkätyöt, muutos ja ”moderni järjestys”. *Yhteiskuntapolitiikka* 65(6), 527–533.
- Sen, Amartya (2003). Continuing the Conversation. Amartya Sen talks with Bina Agarwal, Jane Humphries and Ingrid Robeyns. *Feminist Economics* 9(2–3), 319–332.
- Sennett, Richard (1998). *The Corrosion of character*. New York & London: W.W. Norton & Company.
- Sevón, Eija (2005). Timing Motherhood: Experiencing and Narrating the Choice to Become a Mother. *Feminism & Psychology* 15(4), 461–482.
- Sevón, Eija (2012). ‘My life has changed, but his life hasn’t’: Making sense of the gendering of parenthood during the transition to motherhood. *Feminism & Psychology* 22(1), 60–80.
- Silfverberg, Anu (2013). Äitikortti. Kirjoituksia lisääntymisestä. Helsinki: Teos.
- Siltala, Juha (2004). Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Ota-va.
- Sipilä, Jorma & Rantalaiho, Minna & Repo, Katja & Rissanen, Tapio (2012). Kitkerän ristiriitaista perhepolitiikkaa. Teoksessa Jorma Sipilä & Minna Rantalaiho & Katja Repo & Tapio Rissanen: *Rakastettu ja vihattu lasten kotihoidon tuki*. Tampere: Vastapaino, 7–26.
- Sipilä, Noora & Kestilä, Laura & Martikainen, Pekka (2011). Koulutuksen yhteys nuorten työttömyyteen. Mihin peruskoulututkinto riittää 2000-luvun alussa? *Yhteiskuntapolitiikka* 76(2), 121–134.
- Skeggs, Beverley (1997). *Formations of class and gender: becoming respectable*. London: Sage.
- Smart, Carol (2007). *Personal life. New directions in sociological thinking*. Cambridge: Polity.
- Smith, Jonathan A. (1994). Reconstructing selves: An analysis of discrepancies between women’s contemporaneous and retrospective accounts of the transition to motherhood. *British Journal of Psychology* 85(3), 371–392.
- STM (2011). Vanhempainvapaatyöryhmän muistio. Selvityksiä 2011:12. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö.
- STM (2013a). Lapsi- ja perhepolitiikka Suomessa. Esitteitä 9 (2013). Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö.
- STM (2013b). Kotihoidon tuen ja lasten hoitojärjestelmän joustavuuden edistämistä selvittävän työryhmän muistio. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:4. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö.
- Strandell, Harriet (1984). Kolmen naissukupolven kokemuksia työstä ja perheestä. Teoksessa Elina Haavio-Mannila & Riitta Jallinoja & Harriet Strandell: *Perhe, työ ja tunteet*. Helsinki: WSOY, 203–294.
- Suoninen, Eero (1993). Mistä on perheenäidit tehty? Haastattelupuheen analyysi. Teoksessa Arja Jokinen & Kirsi Juhila & Eero Suoninen: *Diskursianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino, 111–150.
- Sutela, Hanna (2007). Työ, hoiva ja perhe. Teoksessa Hanna Sutela & Anna-Maija Lehto: *Tasa-arvo*

- työn takana. Työmarkkinat 2007. Helsinki: Tilastokeskus, 5–59.
- Sutela, Hanna (2013). Määräaikainen työ ja perheelistyminen Suomessa 1984–2008. Tutkimuksia 259. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2007). Tasa-arvo työn takana. Työmarkkinat 2007. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2012. Helsinki: Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Haettu 6/2013: <http://epaper.edita.fi/valtioneuvosto/tasa-arvo2012/files/assets/basic-html/index.html#page1>
- Terävä, Sini (2006). Lastentekolakko: Vanhemmuuden kustannukset jaettava tasan! Puhe lastentekolakkoadressin luovutustilaisuudessa 12.9.2006. Haettu 5.4.2011: www.siniterava.fi/sanoja/22-puheita/37-lastentekolakko-vanhemmuuden-kustannukset-jaettava-tasan
- Testa, Maria Rita & Cavalli, Laura & Rosina, Alessandro (2012). The Decision of Whether to Have a Child: Does Couple Disagreement Matter? Vienna Institute of Demography Working Papers 7/2012. Vienna Institute of Demography. Austrian Academy of Sciences.
- THL (2013). Perinataalitilasto – synnyttäjät, synnytykset ja vastasyntyneet 2012. Tilastoraportti 24/2013. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Tiittula, Liisa & Ruusuvaari, Johanna (2005). Johdanto. Teoksessa Johanna Ruusuvaari & Liisa Tiittula (toim.): Haastattelu. Tutkimus, tilaantee ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 9–21.
- Tilastokeskus (2012a). Työvoimatutkimus 2011 [verkkojulkaisu]. Perheet ja työ vuonna 2011. Helsinki: Tilastokeskus. Haettu 14.5.2013: <http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2011/14/index.html>
- Tilastokeskus (2012b). Naiset ja miehet Suomessa 2011. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus (2013). Työvoimatutkimus 2012 [verkkojulkaisu]. Työllisyys ja työttömyys. Helsinki: Tilastokeskus. Haettu 2.7.2013: tilastokeskus.fi/til/tyti/2012/13/tyti_2012_13_2013-03-05_kat_004_fi.html
- Tolonen, Tarja (2008). Menestys, pärjääminen ja syrjäytyminen. Nuorten elämäntyylit ja luokkat erot. Teoksessa Tarja Tolonen (toim.): Yhteiskuntaluokka ja sukupuoli. Tampere: Vastapaino, 226–254.
- Uusitalo, Liisa & Nyberg, Heidi & Pelkonen, Marjaana & Sarlio-Lähteenkorva, Sirpa & Hakulinen-Viitanen, Tuovi & Virtanen, Suvi (2012). Imeväisikäisten ruokinta Suomessa vuonna 2010. Raportti 8/2012. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Van de Kaa, Dirk J. (2004). The true commonality: In reflexive modern societies fertility is derivative. Artikkelissa Billari, Francesco & Frejka, Tomas & Hobcraft, John & Macura, Miloslav & van de Kaa, Dirk J.: Discussion of paper 'Explanations of the fertility crisis in modern societies: A search for commonalities'. Population Studies 57(3): 241–263, by John Caldwell and Thomas Schindlmayr. Population Studies 58(1), 77–92.
- Van Doorne-Huiskes, Anneke & Doorten, Ingrid (2011). The complexity of parenthood in modern societies. Teoksessa Gijs Beets & Joop Schippers & Egbert R. te Velde (toim.): The future of motherhood in Western societies. Late fertility and its consequences. Dordrecht: Springer, 107–124.
- Varjonen, Sampo (2011). Äidin hoiva, jaettu vanhemmuus – ja vapaus valita. Perhevapaiden uudistamisen argumentointi 1970-luvulta 2000-luvulle. Helsinki: Kela.
- Vartiainen, Juhana (2012). Hyvä perhepolitiikka yhdistää työn ja perhe-elämän. Kolumni Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen verkkosivuilla. Haettu 15.9.2012: www.vatt.fi/ajankohtaista/kolumnit/kolumni/new_s_1808_id/278
- Vuori, Jaana (2001). Isät, äidit ja ammattilaiset. Sukupuoli, toisto ja muunnelmat asiantuntijoiden kirjoituksissa. Acta Electronica Universitatis

- Tamperensis 95. Tampere: Tampere University Press.
- Vuori, Jaana (2003). Äitiyden ainekset. Teoksessa Hannele Forsberg & Ritva Nätkin (toim.): Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Helsinki: Gaudeamus, 39–63.
- Vuori, Jaana (2010). Äitiys sukupuolikysymyksenä. Teoksessa Tuija Saresma & Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen (toim.): Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino, 109–120.
- Yesilova, Katja (2009). Ydinperheen politiikka. Helsinki: Gaudeamus.
- Åkerblad, Leena (2012). Epävarmuuden anatomiaa: toimijuuden ulottuvuudet prekaarissa työmarkkinatilanteessa. Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisu 3/2012. Tampere: Tampereen yliopisto, 336–346.

Liite 1. Haastatteluaineisto

Liitetaulukko 1. Haastateltujen kokonaisuus

		Äidit (16)	Isät (13)	Kaikki (29)
Ikä	29–34	7	5	12
	35–39	5	2	7
	40–44	2	5	7
	45–49	1	-	1
	50–55	1	1	2
Ikä, kun sai esikoisen	19–24	1	-	1
	25–29	8	6	14
	30–34	5	4	9
	35–39	-	1	1
	40–44	2	1	3
	45–49	-	1	1
Lapsia	1	4	4	8
	2	10	8	18
	3	2	1	3
Esikoisen ikä	0–2	-	2	2
	3–6	7	5	12
	7–10	9	6	15
Parisuhde	avo-/avioliitossa	14	11	25
	eronnut	2	2	4
Pääasiallinen toiminta	työssä, määräaikainen työsuhde	4	2	6
	työssä, vakituinen työsuhde	4	9	13
	ammattinharjoittaja	2	-	2
	hoitaa lasta kotona	2	1	3
	opiskelija	1	-	1
	työtön	2	1	3
	työkyvytön	1	-	1
Määräaikaisia työsuhteita, kpl	1–2	-	5	5
	3 +	16	8	24
Työskentelyvuodet määräaikaisena	2 vuotta tai vähemmän	1	2	3
	yli 2 vuotta	15	11	26
Koulutus	ei ammatillista koulutusta	1	1	2
	ammattikoulu, kursseja tai opisto	3	4	7
	ammattikorkeakoulu	3	2	5
	yliopisto / korkeakoulu	9	6	15
Asuinalue	Helsingin seutu	6	8	14
	muu Uusimaa	2	1	3
	Pirkanmaa	2	2	4
	Varsinais-Suomi	3	1	4
	Kaakkois-Suomi	1	1	2
	Pohjois-Savo	2	-	2

Liitetäulukko 2. Tiedot haastatelluista

	Ikä	Parisuhte	Lasten määrä	Koulutus (tutkinto)	Työsuhte tai muu toiminta haastatteluhetkellä	Ammattiala haastatteluhetkellä	Määrä-aikaishistoria	Puolison työsuhte tai muu toiminta haastatteluhetkellä
Naiset	29	av(i)oliitossa	2	AMK	työssä, vakituinen ts	sosiaaliala	"vakimääräaikainen"	työssä, vakituinen ts
	31	av(i)oliitossa	2	akateeminen	työssä, määräaikainen ts	hallinto	"vakimääräaikainen"	työkyvytön
	32	av(i)oliitossa	2	akateeminen	työssä, määräaikainen ts	opetusala	"vakimääräaikainen"	työssä, vakituinen ts
	34	av(i)oliitossa	1	akateeminen	työkyvytön	tutkimus	"etsiskelija"	työssä, yrittäjä
	34	av(i)oliitossa	2	akateeminen	työssä, vakituinen ts	hallinto	"vakimääräaikainen"	työssä, vakituinen ts
	34	av(i)oliitossa	3	AMK	hoitovapaalla, vakituinen ts	terveydenhoitoala	"keräilijä"	työssä, vakituinen ts
	34	av(i)oliitossa	2 (3. tulossa)	akateeminen, jatkotutkinto	työssä, määräaikainen ts	tutkimus	"vakimääräaikainen"	työssä, vakituinen ts
	35	av(i)oliitossa	2	AMK	hoitaa lasta, ei työsuhdetta	terveydenhoitoala	"keräilijä"	työssä, yrittäjä
	35	eronnut	2	ammattilinen	työssä, vakituinen ts	palveluala	"keräilijä"	-
	38	eronnut	3	akateeminen	työtön	terveydenhoitoala	"keräilijä"	-
	39	av(i)oliitossa	2	ammattilinen	työssä, yrittäjä / freelancer	kulttuuriala	"etsiskelija"	työssä, vakituinen ts
	39	av(i)oliitossa	2	ammattilinen	opiskelija / oppisopimus	terveydenhoitoala	"vakimääräaikainen"	työssä, vakituinen ts
	41	av(i)oliitossa	2	akateeminen, jatkotutkinto	työssä, ammatinharjoittaja	terveydenhoitoala	"keräilijä"	työssä, vakituinen ts
	41	av(i)oliitossa	1	ei tutkintoa (akat. kesken)	työssä, määräaikainen ts	sosiaaliala	"etsiskelija"	työssä, vakituinen ts
	47	av(i)oliitossa	1	ei tutkintoa	työtön	palveluala	"etsiskelija"	työssä, vakituinen ts
	50	av(i)oliitossa	1	akateeminen	työssä, vakituinen ts	hallinto	"etsiskelija"	työssä, vakituinen ts

Liitetaulukko 2 jatkuu

	Ikä	Parisuhte	Lasten määrä	Koulutus	Työsuhte tai muu toiminta haastatteluhetkellä	Ammattiala haastatteluhetkellä	Määrä-alkaishistoria	Puolison työsuhte tai muu toiminta haastatteluhetkellä
Miehet	30	av(i)oliitossa	1	AMK	työssä, vakituinen ts	sosiaaliala	"ponnahtaja"	työssä, vakituinen ts
	31	eronnut	2	ammattilinen	työssä, vakituinen ts	suojeluala	"ponnahtaja"	-
	31	av(i)oliitossa	2	akateeminen, jatkotutkinto	työssä, vakituinen ts	hallinto	"vakimääräaikainen"	työssä, apuraha
	32	av(i)oliitossa	2	AMK, ylempi	työssä, määräaikainen ts	kulttuuriala / opetus	"vakimääräaikainen"	työssä, keikkatöitä
	34	av(i)oliitossa	3	akateeminen	työssä, vakituinen ts	IT-ala	"ponnahtaja" / "strategikko"	opiskelija
	37	av(i)oliitossa	1	akateeminen, jatkotutkinto	hoitovapaalla, määräaikainen ts	tutkimus	"etsiskelijä"	työssä, määräaikainen ts
	37	av(i)oliitossa	2	ammattilinen	lomauteutu, vakituinen ts	teollisuus	"vakimääräaikainen"	työssä, määräaikainen ts
	40	av(i)oliitossa	2	akateeminen	työssä, vakituinen ts	kulttuuriala / opetus	"etsiskelijä"	työssä, määräaikainen ts
	40	eronnut	1	ei tutkintoa (akat. kesken)	työssä, vakituinen ts	rakennusala	"vakimääräaikainen"	-
	41	av(i)oliitossa	2	akateeminen	työssä, apuraha	tutkimus	"vakimääräaikainen"	työssä, vakituinen ts
	42	av(i)oliitossa	2 (3. tulossa)	akateeminen, jatkotutkinto	työssä, vakituinen ts	tekniikan ala	"ponnahtaja" / "strategikko"	työssä, määräaikainen
	44	av(i)oliitossa	1	ammattilinen	työtön	kulttuuriala / opetus	"vakimääräaikainen"	hoitovapaalla, vakituinen ts
	55	av(i)oliitossa	2	ammattilinen	työssä, vakituinen ts	hallinto	"vakimääräaikainen"	työssä, vakituinen ts

Liite 2. Instruktio

Hyvä vastaanottaja!

Osallistuit vuonna [2001/2006] Stakesin perhevapaatutkimukseen vastaamalla kyselyymme perhevapaiden käytöstä. Jätit samalla yhteystietosi mahdollista myöhempää haastattelua varten.

Jatkamme tutkimusta Stakesin seuraajassa Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksessa tutkimalla työn ja perheen yhteensovittamista ja työelämän epävarmuutta. Tutkimusta rahoittaa Suomen Akatemia.

Tämä tutkimus perustuu vuoden [2001/2006] kyselyyn vastanneiden joukosta valittujen äitien ja isien haastatteluihin. Pyydämme sinua osallistumaan tutkimukseemme ja kertomaan ajatuksiasi haastattelussa.

Tutkimuksen tarkoituksena on koota tietoa siitä, millaisia seurauksia työelämän epävarmuudella on pienten lasten vanhempien mahdollisuuksille toimia eri elämänaalueilla, palkkatyössä ja perheessä. Selvitämme vanhempien kokemuksia työelämästä sekä perheen perustamisesta, pienten lasten hoidon järjestämisestä ja työn ja perheen yhteensovittamisesta. Olemme kiinnostuneita siitä, miten muuttuva työelämä ja erityisesti määräaikaiset työsuhteet heijastuvat perheeseen ja hyvinvointiin. Ajankohtaisen tiedon saaminen vanhempien omista kokemuksista on tärkeää suomalaisen perhepolitiikan arvioimiseksi ja kehittämiseksi.

Tutkimushaastattelussa puhutaan näistä teemoista pohtien pikkulapsiperheen arkea ja muistelen omaa työhistoriaasi ja perheenperustamisvuosiäsi. Haastatteluun kuluu aikaa noin 1 ½–2 tuntia. Haastattelu voidaan tehdä THL:n tiloissa Helsingissä, kotonasi tai muussa sinulle sopivassa paikassa.

Haastattelussa puhutut asiat ovat luottamuksellisia. Haastatteluaineistoja käytetään ainoastaan tieteellisessä tutkimuksessa hankkeen vastuullisten tutkijoiden valvonnassa. Haastattelut äänitetään ja kirjoitetaan myöhemmin tekstiksi. Tässä yhteydessä haastateltavan suorat tunnistetiedot (esim. nimi ja yhteystiedot) ja haastattelussa esille tulevien muiden henkilöiden, organisaatioiden tai paikkakuntien nimet poistetaan. Tutkimusaineistoja säilytetään ulkopuolisten ulottumattomissa. Tutkimusjulkaisuissa aineistoa lainataan siten, ettei tutkittavia tai muita haastattelussa mainittuja henkilöitä voi välittömästi tunnistaa.

Toivomme, että haluat antaa aikaasi tutkimuksellemme! Haastattelusta voit sopia ottamalla yhteyttä Johanna Närviin puhelimitse tai sähköpostitse (ks. alla). Annamme myös mielellämme lisätietoja tutkimuksesta.

Minna Salmi
VTT, projektipäällikkö

Johanna Lammi-Taskula
YTT, erikoistutkija

Johanna Närvi
VTM, tutkija

[Yhteystiedot]

Liite 3. Haastattelurunko

ALOITUS

- Haastattelijan lyhyt tiivistys 2001/2006 kyselylomakkeessa raportoidusta tilanteesta
- Mitä sinulle kuuluu nyt? Onko elämäntilanne muuttunut? Miten?

Tai, jos ei lomaketta käytössä:

- Kertoisitko alkuun lyhyesti nykyisestä elämäntilanteestasi?

ELÄMÄNVIIVA

Ohjeistus: Pyytäisin sinua hahmottelemaan paperille nykytilanteeseen johtanutta elämänkulkuasi, työ- ja perhehistoriaasi ja kertomaan siitä samalla minulle. Voit piirtää elämänviivan, -kaaren, kartan tai haluamasi laisen kuvion, johon voit merkitä tarkemmin ainakin työelämään ja perhe-elämään liittyviä tapahtumia ja vaiheita (esimerkiksi opinnot, työsuhteet, perheellistyminen ja perhevapaat), mutta myös muita itsellesi merkityksellisiä asioita. Voit aloittaa mistä tahansa elämänkulun kohdasta, jonka ajattelet omalla kohdallasi olevan tämän tutkimuksen aihepiirien kannalta ratkaisevaa, oli se sitten opinnot, valmistuminen, työelämään siirtyminen, perheen perustaminen tai jokin muu. Piirroksen avulla minun on helpompi haastattelun aikana hahmottaa elämäkokonaisuutesi, ja voimme myöhemmin palata tarkemmin elämänkulkusi vaiheisiin ja tapahtumiin. Tarvittaessa kyselen niistä haastattelun kuluessa lisää.

TYÖELÄMÄ & EPÄVARMUUS

- Millainen on nykyinen työsi ja työsuhteesi?
- Millaisia määräaikaista työsuhteita sinulla on ollut? (Kuinka paljon ja kauan?)
- Oletko niiden välissä ollut työttömänä?
- Mikä on ollut määräaikaisuuden syy? Olisitko toivonut vakituista työtä?
- Oletko tuntenut itsesi joskus määräaikaiseksi työntekijäksi? (Kerro episodi.)
- Miten olet kokenut määräaikaisuuden? Ikävin puoli? Entä myönteisiä puolia?
- (Elämänviivalla:) Oletko kokenut työtilanteesi epävarmaksi? Miten?
- Onko jokin asia lieventänyt epävarmuutta?
- Mitä ajattelet työllistymismahdollisuuksistasi työurallasi?
- (Jos on tai ollut vakituudessa työsuhteessa): Miten koet työsuhteen vakituisuuden/vakinaistamisen? Mikä vakinaistamiseen johti?

TYÖYHTEISÖ

- Miten työyhteisössäsi on suhtauduttu määräaikaisiin vs. vakituisiin työntekijöihin?
- Esimiehen tuki työssä / ammatillisessa kehittämisessä / uralla etenemisessä
- Tiedonsaanti, osallistuminen

TYÖN MERKITYS

- Oletko tyytyväinen työhösi nyt?
- Mikä työssäsi on tärkeää?

- Mitä odotit työltä/työelämältä työelämään siirtyessäsi?
- Miten kokemukset työelämässä suhteutuvat tähän?

TYÖ JA PERHE

- Miten työpaikallasi on suhtauduttu perheellistymiseen?
- Millaista oli kertoa esimiehelle lapsen odottamisesta tai perhevapaalle jäämisestä? (Kerro episodi.)
- Miten työpaikalla ovat järjestyneet sairaan lapsen hoito, osa-aikatyö tai muu joustavuus perhe-elämän vuoksi?

PERHEEN PERUSTAMINEN

- Miten päädyitte ensimmäisen lapsen hankintaan? Entä seuraavien lasten?
- Mietittiinkö lapsenhankinnan ajoitusta työtilanteen kannalta?
- Millaisia keskusteluja kävitte puolisoasi kanssa? Olitteko samoilla linjoilla?
- Olisitko halunnut saada lapsen/lapset aiemmin?
- Onko toiveissasi (tai onko ollut) saada lisää lapsia?

HOIVA

- Miten perheessänne käytettiin/jaettiin perhevapaita? Miten järjestelyyn päädyttiin? Keskustelitteko asiasta puolison kanssa?
- Oliko perhevapaan järjestämisessä hankaluuksia (talous, työn luonne, ajankohta, esimies...)?
- Palasitko työhön aiemmin/myöhemmin kuin olisit halunnut?
- Mikä olisi ihanteellinen hoivan järjestämisen tapa perheessänne?
- Onko lapsen saamisella tai perhevapaalla ollut vaikutusta asemaasi työpaikalla tai työelämässä?
- Miten hoitojärjestely sujui lapsen kannalta?
- Miten jaatte vastuun lapsen hoidosta arjessa (esim. sairaan lapsen hoito)? Miten tästä neuvottelette?
- Onko teillä tukiverkostoja, joilta saatte apua lapsen hoitoon?

PARISUHDE & AJANKÄYTTÖ

- Ihmisen aika jakautuu erilaisten asioiden välillä (työaika, kotityöt, lasten/perheen aika, parisuhteen aika, oma aika). Millaista aikaa sinulla on mielestäsi liian vähän/liikaa?
- Miten neuvottelette ajankäytöstä puolisoasi kanssa?

LOPPUUN

- (Elämänviivalla) Jos katsot taaksepäin, millainen olisi ollut oma ideaalielämäntulkus? Mitä ajatuksia oma elämänviiva herättää?
- Oletko tehnyt kompromisseja työ ja perhe-elämän välillä?
- Sijoittuuko elämänviivalle hankalia vaiheita, joissa hyvinvointiasi on kuormittunut?
- Mitkä asiat tukevat hyvinvointia? Milloin olet ollut tyytyväinen elämäntilanteeseesi?
- Mikä olisi unelmaelämäntilanteesi muutaman vuoden päästä? (työ, perhe)

TAUSTATIEDOT (jos ei tullut esille jo aiemmin)

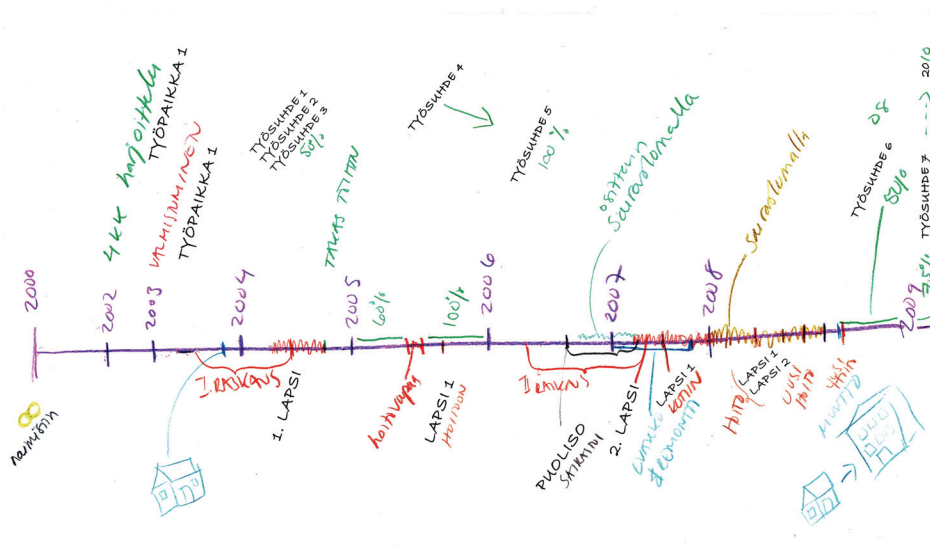
- Ikä
- Koulutus (koulutusaste, ala)
- Ammatti / nykyinen työtehtävä
- Pääasiallinen toiminta haastatteluhetkellä
- Perhetilanne: parisuhde, lasten määrä ja iät
- Kumppanin / puolison vastaavat tiedot

Kiitos haastattelusta!

Liite 4. Elämänviivat

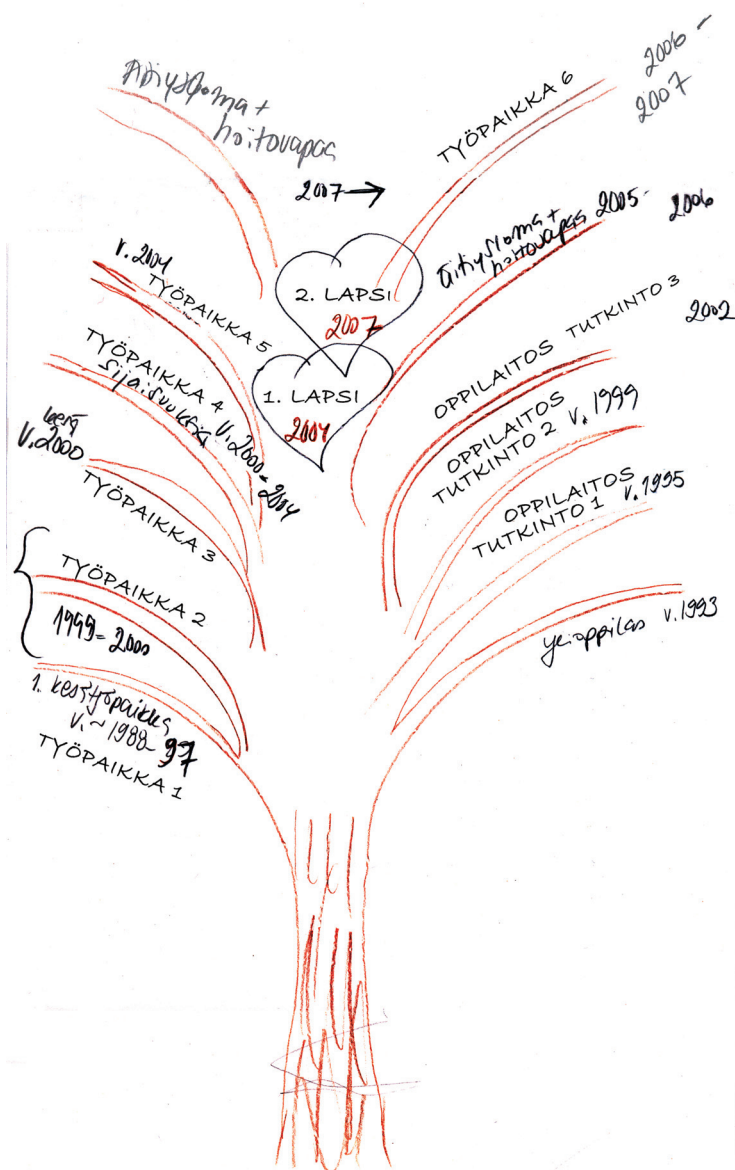
Viisi esimerkkiä haastatteluissa piirretyistä elämänviivoista.

Esimerkkipiirroksot kuvaavat erilaisia määräaikaisten työsuhteiden historioita (ks. luku 4). Kuvissa olevat henkilöiden tai työpaikkojen nimet on anonymisoitu, ja yksityiskohtaisia tietoja kuten päivämääriä, paikkakuntien nimiä tai ammattinimikkeitä on poistettu.



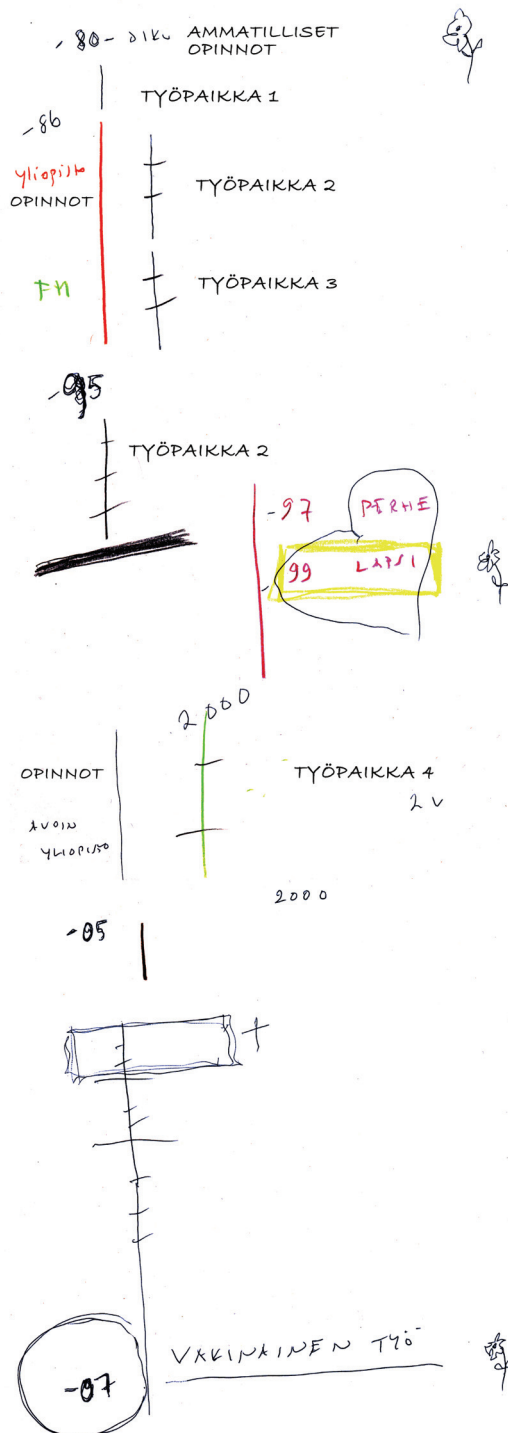
Kuva 1. Vakituinen määräaikaisen elämänviiva (kahden lapsen äiti)

Kuvassa 1 on elämänviiva, jonka aikajana alkaa avioitumisesta ja päättyy haastatteluhetkeen. Tapahtumat on merkitty kronologisessa järjestyksessä. Kuvassa työhistoria on merkitty vihreällä värillä, lasten syntymät ja perhevapajakset punaisella, muu poissaolo työelämästä keltaisella, lasten hoitojärjestelyt ruskealla, asumisjärjestelyt sinisellä ja puoliso mustalla.



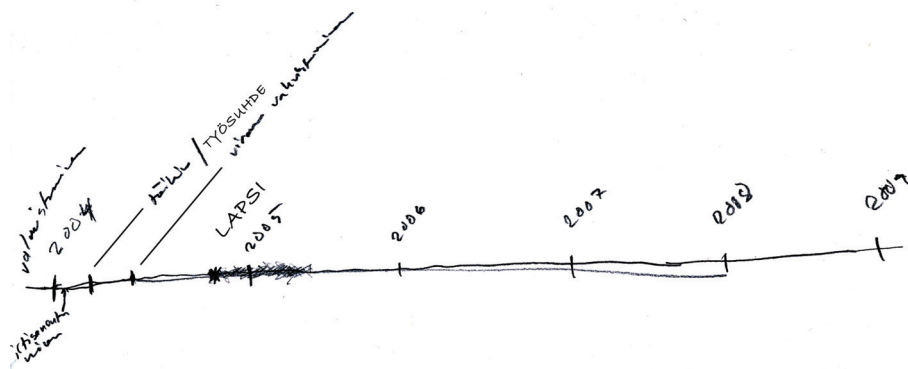
Kuva 2. "Keräilijän" elämänpuu (kahden lapsen äiti)

Kuvassa 2 on elämänviivan sijaan piirretty puu, jonka eri suuntiin lähtevät oksat kuvaavat suoritettuja tutkintoja sekä eri työpaikkoja ja työsuhteiden väliin jääviä perhevapajaksoja. Lasten syntymät on merkitty sydämin puun runkoon tai oksiston keskelle.



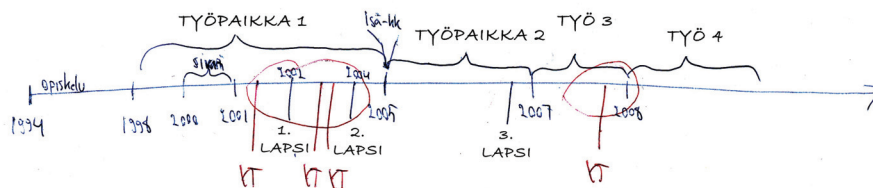
Kuva 3. "Etsiskelijän" elämänviiva (yhden lapsen äiti)

Kuvan 3 erilliset viivat kuvaavat eri elämäntilanteita tai -vaiheita, esimerkiksi työsuhteita, ja katkoksia tai siirtymiä näiden välissä. Punaisella on merkitty korkeakouluopinnot, vihreällä suoritettu tutkinto sekä koulutusta vastaava myöhempi työ. Mustalla on merkitty määräaika-suhteet, jotka päättyvät paksuun poikkiviivaan lapsen syntyessä. Pinkki kuvaa perheellistymistä ja lapsen syntymää, jotka on merkitty sydämellä. Kukkasin on vielä merkitty hetket, jolloin kertoja on ollut erityisen tyytyväinen elämäänsä.



Kuva 4. "Ponnahtajan" elämänviiva (yhden lapsen isä)

Viivalle on kuvassa 4 merkitty valmistuminen, ensimmäinen koulutusta vastaava työsuhde sekä työsuhteen vakinaistaminen. Lapsen syntymän ympärille merkitty "sumu" kuvaa kuormittavaa elämänvaihetta.



Kuva 5. "Strategikon" elämänviiva (kolmen lapsen isä)

Kuvassa 5 viivan yläpuolelle on merkitty työsuhteet eri työpaikoissa sekä perhevapaajakso, sen alapuolelle taas lasten syntymät. Punaisella on merkitty eri työpaikoissa käydyt YT-neuvottelut. Niiden väliin jäävä työsuhde on määräaikainen, muut toistaiseksi voimassa olevia.